

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Пектубаевский детский сад «Улыбка»
(МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка»)

на 2022 -2025 годы

Принят на общем собрании работников
МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка»
Протокол собрания № 1 от 01.02. 2022 г.

Подписан сторонами:

От работодателя

От работников

Заведующий МБДОУ «Пектубаевский
детский сад «Улыбка»

_____ С.В.Соколова
«04» февраля 2022 г.

Председатель профсоюзного комитета
МБДОУ «Пектубаевский детский
сад «Улыбка»

_____ Е.С.Соколова
«04» февраля 2022 г.

Уведомительная регистрация проведена в Государственном казенном
учреждении Республики Марий Эл «Центр занятости населения в
Новоторъяльском районе»

Ведущий инспектор _____ (Сабанцева Н.И.)
«__» _____ 2021 г., регистрационный номер _____.

МП

Проведена уведомительная регистрация в вышестоящем выбранном профсоюзном органе
Новоторъяльской районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ

Председатель _____
МП

«__» _____ 2022г., регистрационный номер _____ .

ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации
Текст с изм. и доп. на 01.05.2021 года.

КОАП - «Кодекс Российской Федерации об
административных правонарушениях».

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

I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Пектубаевский детский сад «Улыбка» (далее – МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 образовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических 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, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Работодатель обязуется направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в государственное казенное учреждение Республики Марий Эл «Центр занятости населения Новоторъяльского района» для уведомительной регистрации.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюзной организации, в лице их председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Александровой Розы Валерьевны;

- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Новоторъяльский детский сад «Улыбка» Бахтиной Тамары Викторовны;

- работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, могут уполномочить профсоюзный комитет или председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным профсоюзным комитетом.

Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, ФЗ РФ О профсоюзах и другими законодательными актами.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, заключен на 2022-2025 годы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Работодатель при согласовании с профсоюзной организацией локальных нормативных правовых актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование к нему профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзная организация не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае если профсоюзная организация отказала в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования с профсоюзным комитетом данный локальный нормативный акт не может быть принят.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (принимает по согласованию) в соответствии ст. 372 ТК РФ:

1. Устав дошкольного учреждения.
2. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка»;
3. Положение о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Пектубаевский детский сад «Улыбка»;
4. Соглашение по охране труда;
5. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
6. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств;
7. Перечень профессий работников, которым производится дополнительная оплата труда за работу в ночное время;
8. План оздоровительно-профилактических мероприятий;
9. Другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:

- учет мнения профсоюзного комитета (по согласованию);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого

информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.20. Ежегодно (в январе) стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.22. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии со ст.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор.

2. Работодатель обязуется:

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

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

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

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо 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 ее выполнения.

2.4. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора. При введении новых систем оплаты труда и других изменений, а также возложение на работника дополнительных обязанностей, не связанных с его основной трудовой функцией заключается дополнительное письменное соглашение, которое является приложением к трудовому договору.

2.5. В течение действия трудового договора работодатель полностью обеспечивает работников обусловленной трудовым договором работой. Он не

вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регулируемыми трудовые отношения в учреждении.

2.7. Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников, предоставляет возможность по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности за счет средств работодателя не реже чем один в три года.

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

2.9. Условие об испытании работника включать в трудовой договор только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.11. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об изменениях определенных сторонами условий трудового договора работника и о причинах, вызвавших необходимость изменений организационных или технологических условий труда (сокращение численности групп).

2.12. Выполнять условия заключенного с работником трудового договора.

2.13. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ (право на занятие педагогической деятельностью).

2.14. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции и обеспечивать своевременно и в полном объеме выплату заработной платы (ст. 56 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ)

2. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование (в разрезе специальностей).

3.3.2. Повышать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки и дополнительного профессионального образования 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, 168 ТК РФ).

3.3.4. Содействовать работнику, желающему пройти подготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям, повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.3.8. При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзной организации учреждения.

Стороны договорились:

- работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ);

- необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой квалификации для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реализации, ликвидации учреждения.

Профсоюзная организация обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением предоставления социальных гарантий работникам учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения,

предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет 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 документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.3. Увольнение работников, являющихся членами 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 с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ.

4.4. Представлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года и другим категориям работников (ст. 261 ТК РФ). Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по

основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка» (ст. 91. ТК РФ) (приложение № 1) учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию), 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 продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

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).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие 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 (ст. 113 ТК РФ).

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст.259, 268 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка», должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

5.7. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 371,372 ТК РФ) в соответствии со ст.105 ТК РФ.

5.8. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 18 лет, инвалидов устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

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

5.10. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.11. В летнее время (на период ремонта учреждения) сотрудники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. График работы сотрудников учреждения составляется с учетом мнения выборного профсоюзного комитета и утверждается приказом заведующего учреждения.

5.13. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставлять два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных 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).

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск — не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.95г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», ст.115 ТК РФ).

5.15.Работодатель обязуется с учетом производственных возможностей по согласованию с профсоюзным комитетом предоставлять дополнительные *отпуска без сохранения заработной платы* в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- другие случаи рассматриваются руководителем индивидуально.

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

5.17. По согласованию с выборным профсоюзным органом предоставляется отпуск с сохранением заработной платы работнику – члену профсоюза по его письменному заявлению в следующем случае – работы в течение учебного года без листа нетрудоспособности – 1 календарный день.

5.18. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения (п.5.ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

5.19.Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ). Для этого направить работнику письменное уведомление об отзыве из отпуска, указав, что работник имеет право на отказ. О своем согласии работник должен написать в заявлении о согласии на отзыв из отпуска, указав в нем совместное решение с работодателем о времени использования оставшейся части отпуска. Подготовить приказ об отзыве из отпуска и под роспись ознакомить работника.

Стороны договорились:

Режим рабочего времени определяется: правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение № 1); графиком работы сотрудников (приложение № 9); условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемые на них Уставом ДООУ.

Профсоюзная организация обязуется: осуществлять общественный контроль над соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается на основании Постановлений Правительства Республики Марий Эл, Администрации Новоторъяльского муниципального района.

6.1.1. Размер ставки заработной платы (оклада) работника определяется путем умножения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к профессиональной квалификационной группе должностей, на повышающие коэффициенты.

6.2. В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01 сентября 2013 г.

6.3. Размер заработной платы работников исчисляется в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда работников МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка» (приложение № 2) и состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

6.4. На педагогических работников на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

6.5. Положение о новой системе оплаты труда работников МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка» производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- 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 высокой ставки заработной платы (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются: 23 числа за первую половину текущего месяца и 8 числа за вторую половину предыдущего месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Денежное содержание (денежные средства) выплачивается Работнику путем его перечисления на счет личной банковской карты по заявлению работника.

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

Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

Форма расчетного листа утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета (Приложение № 3).

6.7.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- оплату за время этого простоя работодатель производит согласно статье 157 ТК РФ;

6.7.3. За совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7.4. За время простоя по вине работодателя, оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ);

6.7.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.7.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, но не ниже 1/300 действующего в это время ставки рефинансирования центрального банка Российской Федерации за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока.

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

6.7.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за весь период неиспользованных отпусков.

6.7.9. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7.10. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

6.7.11. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением случаев, определенных частью четвертой ст. 219 ТК РФ), производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ: при вредных и (или) опасных условиях труда до 12% от тарифной ставки.

6.7.12. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работу, не входящие в круг обязанностей работника, на премирование работников.

6.7.13. Работнику (в т.ч. совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

6.7.14. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

- принимать участие в работе комиссий по тарификации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат;

- участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов по оплате труда;

- осуществлять общественный контроль над соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (раздел 6 настоящего коллективного договора);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.15 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать возмещение затрат по оплате ЖКУ согласно закона Республики Марий Эл от 02 декабря 2004 г. № 48-З «О социальной поддержке некоторых категорий граждан по оплате жилищно-коммунальных услуг».

7.2.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.2.3. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок.

7.2.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.5. При направлении работника для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.6. Выплачивать выходное пособие работникам на основании статьи 178 ТК РФ.

7.2.7. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.2.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.11. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);

- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14 лет, другого лица, воспитывающего указанных детей без матери, с родителем (или законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, принимать соглашение по охране труда.

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно производить расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, провести переговоры по определению приоритетов и заключить соглашение по охране труда (приложение № 6) с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.

8.2.3. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им

трудовых обязанностей.

8.2.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию), с последующей сертификацией.

В состав комиссии по охране труда, аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета.

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

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда по графику.

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

8.2.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 8).

8.2.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. III ст. 221 ТК РФ).

8.2.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.2.10. 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 (с . 220 ТК РФ).

8.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227, 228.1, 229, 230, 230.1, 231).

8.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для 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 не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (по согласованию) (ст. 212 ТК РФ).

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

8.2.15. Совместно с профсоюзным комитетом обеспечить в учреждении создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно – общественный контроль, не реже одного раза в квартал.

8.2.16. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.17. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию уполномоченных по охране труда или профсоюзного комитета.

8.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

8.2.21. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.2.22. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы,

необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.2.23. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников, а также уполномоченных лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда в рабочее время с сохранением за ними среднего заработка.

8.2.24. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда.

8.2.25. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. Работники обязуются выполнять предусмотренные законодательными и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину.

8.4. На основании отчета Федерального бюджетного учреждения "Государственный региональный центр стандартизации, метрологии и испытаний в Республике Марий Эл" (регистрационный № 105 от 10.09.2015) о проведении специальной оценки условий труда от 27.12.2018, заключения эксперта по результатам идентификации № 407 от 08.10.2018. По результатам проведения специальной оценки условий труда на 31 рабочих местах, на которых занят 31 работник, установлены классы (подклассы) условий труда (указаны в Картах специальной оценки условий труда для конкретного рабочего места от 31.10.2018 и в Сводной ведомости результатов проведения специальной оценки условий труда от 27.12.2018).

Учитывая установленные классы (подклассы) условий труда, разработан Перечень рекомендуемых мероприятий по улучшению условий труда как приложение к специальной оценке условий труда.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ О профсоюзах, другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

– работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права членов профсоюзной организации, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ О профсоюзах, другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзного комитета в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

9.4. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. В случае, если работник уполномочил профсоюзный комитет представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1 % . Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. За работу в интересах коллектива во внеурочное время за счет средств учреждения производить ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета в размере 500 рублей (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с

соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

9.10. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Членов профсоюзного комитета включать в состав Советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. С учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- условия оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика рабочего времени (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять председателю профсоюзного комитета или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Обеспечивать содействие деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профсоюзному комитету, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за

соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

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

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

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

Х. Обязательства профсоюзного комитета.

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 ФЗ О профсоюзах и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзного комитета, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ О профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.6. Совместно с представителем работодателя, заведующего учреждения, создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.7. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.8. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.9. Совместно с представителем работодателя образовывать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения. Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

10.10. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзного комитета в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.11. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюзного комитета учреждения.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета в случаях смерти близких людей, рождении детей, юбилеев.

10.13. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.14. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.15. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

10.18. Участвовать в работе комиссий учреждений по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

10.20. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.22. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.23. Оказывать материальную помощь членам профсоюзного комитета в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.24. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.25. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.26. Ежегодно информировать членов профсоюзного комитета о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.27. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюзного комитета о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.28. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.29. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюзного комитета (ст. 373 ТК РФ).

10.30. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

10.31. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.

10.32. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников об их выполнении.

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3-6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.11. Изменение и дополнение коллективный договор производится в порядке установленном до его заключения. При необходимости приведения Положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, и иными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими коллективный договор.

Перечень приложений к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение о новой системе оплаты труда работников МБДОУ «Пектубаевский детский сад «Улыбка».
3. Форма расчетного листка.
4. Перечень профессий работников, которым производится дополнительная оплата за ночное время.
5. Дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при проведении аттестации.

6. Соглашение по охране труда.
7. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
9. График работы сотрудников учреждения.
10. График подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования.
11. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года.
13. Положение о форме и порядке заключения трудовых договоров.
14. Положение о материальном поощрении работников учреждения – членов профсоюзной организации.
15. Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива 01 февраля 2022 года.