

Представитель работников
Председатель ППО МБДОУ № 4 г. Майкоп
Общероссийского Профсоюза образования
_____/С.А. Бичахчан/
28 марта 2023 г.

Представитель работодателя
заведующая МБДОУ «Детский сад
общеразвивающего вида № 4»
_____/М.В. Псеуш/
28 марта 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида № 4»
на 2023–2026 годы**

Принят на Общем собрании работников МБДОУ № 4
Протокол № 31 от 28.03.2023г.

г. Майкоп, 2023 г

Коллективный договор
между работниками муниципального бюджетного дошкольного
общеобразовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 4»
в лице председателя первичной профсоюзной организации Бичахчан С.А.
и работодателя в лице заведующей Псеуш М.В.
по обеспечению социально - трудовых гарантий работников.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем, в лице Псеуш Марзет Витальевны, заведующей муниципального бюджетного дошкольного общеобразовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 4» (далее – МБДОУ № 4) и работниками, в лице их представителя – Бичахчан Светланы Александровны, председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ № 4 (далее – Председатель ППО), и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Российской Федерации и Республики Адыгея, «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и направленными на:

- обеспечение стабильности и социального партнерства в МБДОУ № 4;
- повышение эффективности деятельности трудового коллектива и совершенствование образовательного процесса в МБДОУ № 4;
- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социальных прав и профессиональных интересов работников МБДОУ № 4;
- создание благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются работники МБДОУ № 4, являющиеся членами профсоюза, в лице его представителя-заведующей Псеуш М.В., и Председателя ППО Бичахчан С.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 377 ТК РФ).

1.5. Трудовые права, предусмотренные Коллективным договором, распространяются на всех работников МБДОУ № 4.

Дополнительные гарантии Коллективного договора распространяются на членов Профсоюза, и на не членов Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно (ст. 377 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования детского сада, при реорганизации детского сада в форме преобразования, расторжения трудового договора с заведующей МБДОУ № 4 (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При реорганизации МБДОУ № 4 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности МБДОУ № 4 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8.1. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ № 4 любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При ликвидации МБДОУ № 4 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ № 4.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

— Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение о системе оплаты труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Инструкции по охране труда для работников;
- Тарификационные списки;
- План повышения квалификации и подготовки кадров;
- График отпусков.

1.16. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении МБДОУ № 4 непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ № 4, внесении предложений по его совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития МБДОУ № 4;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы (ст.53 ТК РФ).

1.16.1. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами организации.

1.16.2. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их

рассмотрении.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10–13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом детского сада и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается заведующей МБДОУ № 4 и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

2.2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

2.3.1. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ.

2.5.1. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.6. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором.

2.6.1. Трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его (ст.57 ч.1 ТК РФ).

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (юридический адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6.2. В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.7. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

2.7.1. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.8. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий Коллективного договора.

2.9. Заведующая МБДОУ № 4 и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, руководитель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями (ч. 4 ст. 48 ФЗ «Об образовании в РФ»)

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

2.11.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующей МБДОУ № 4.

2.11.2. С приказом заведующей МБДОУ № 4 о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись.

2.11.3. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБДОУ № 4.

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

3.2.1. Работодатель проводит профессиональную подготовку,

переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в детском саду, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, в том числе на основании рекомендаций аттестационной комиссии на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.2.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

3.3.2. Организовывать повышение квалификации 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).

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—177 ТК РФ.

3.3.5. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о

прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

3.3.6. Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профкома.

3.3.7. Работодатель обязуется знакомить аттестуемых под подпись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

3.3.8. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.3.9. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.10. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть, расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.3.11. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается Председатель ППО МБДОУ № 4.

3.4. При аттестации анализ профессиональной деятельности

педагогических работников может осуществляться на основе подтверждающих документов о награждении для отдельных категорий педагогических работников:

3.4.1. На высшую квалификационную категорию (впервые после победы) победители и призеры всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства:

— республиканских этапов всероссийских конкурсов «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог», «Воспитать человека»;

— конкурсного отбора лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» (получившие премии из федерального и регионального бюджетов);

— республиканских конкурсов «Лучший преподаватель Детской школы искусств Республики Адыгея», «Конкурс учителей языков народов Республики Адыгея» «Лучший преподаватель организации среднего профессионального образования».

3.4.2. На первую квалификационную категорию (впервые после победы) победители и призеры муниципальных этапов всероссийских и республиканских конкурсов профессионального мастерства:

— «Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Воспитать человека», «Педагог-психолог».

3.4.3. На первую или высшую квалификационную категорию впервые после награждения:

— педагогические работники, получившие почётные звания «Народный ... (по профилю работы)», «Заслуженный... (по профилю работы)», награждённые орденами и медалями за педагогический труд.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

4.1.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должности и работников,

перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со

статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 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. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из детского сада инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.4. 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, имеют также:

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшим 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 и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники, совмещающие работу с обучением в организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

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 МБДОУ № 4, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБДОУ № 4 в связи с сокращением численности или штата.

4.7. В случае невозможности сохранения рабочих мест заведующей МБДОУ № 4 рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по

совместительству, а также временных работников;

- выявить возможности перемещений внутри учреждения;
- с учетом мнения профкома снижать нагрузку работников, предупредив их в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ № 4 должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.1.1. Рабочее время работников МБДОУ № 4 определяется Правилами внутреннего распорядка МБДОУ № 4 (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1).

5.1.2. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с тарифно – квалификационными характеристиками.

5.2. Заведующая МБДОУ № 4 совместно с профкомом на начало каждого учебного года своим распоряжением определяет режим работы МБДОУ № 4 и организывает ежедневный учет явки на работу и ухода с работы.

5.3. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

5.3.1. 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.

5.3.2. Ненормированный рабочий день устанавливает для следующих работников: заведующий, заместители заведующего.

5.3.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе 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.

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

5.4. Педагогическим работникам по возможности предусматривается один

свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.5. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, заведующая МБДОУ № 4 может привлекать работников к сверхурочным работам.

5.5.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

— при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

— при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

— для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях заведующая МБДОУ № 4 обязана немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.5.2. Привлечение заведующей МБДОУ № 4 работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

— при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

— при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

— при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ

в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.5.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника МБДОУ № 4 и с учетом мнения выборного органа ППО.

5.5.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

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

5.5.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5.6. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника МБДОУ № 4.

5.7. Привлечение работников МБДОУ № 4 к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению заведующей МБДОУ № 4, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Во время закрытия учреждения для проведения ремонтных работ педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующей МБДОУ № 4 с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.9.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под

подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.9.2. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

5.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска:
Педагогический состав:

— 42 календарных дня (заведующая, старший воспитатель, воспитатели, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, педагог-психолог);

— 56 календарных дней (учитель-логопед).

Прочий персонал:

— 28 календарных дней (зам. зав. по АХР, оператор ЭВиВМ, делопроизводитель, помощник воспитателя, повар, подсобный рабочий, машинист по стирке белья, кастелянша, кладовщик, уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий).

5.12. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска (при условии достаточного наличия в МБДОУ № 4 денежных средств на оплату труда):

— 7 дней Председателю ППО МБДОУ № 4;

— до 7 дней руководителям методических объединений;

— 3–5 дней за полную отработку учебного года без пропуска рабочих дней по листку временной нетрудоспособности;

— предоставление дополнительного отпуска работникам в день (дни) их вакцинации от новой коронавирусной инфекции или следующий за днем вакцинации день.

5.13. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска:

5.13.1. За вредные условия труда, по результатам аттестации рабочих мест:

— 7 календарных дней (повар, кухонный рабочий, оператор стиральных машин).

5.14. Педагогическим работникам МБДОУ № 4 не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, предоставлять длительный отпуск сроком до одного года, без сохранения заработной платы, по их письменному заявлению (ст.335 ТК РФ).

5.14.1. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

— фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору.

(Периоды фактически проработанного педагогическим работником времени по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу либо после увольнения из федеральных органов власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев);

— время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

— время педагогической работы по трудовому договору в период продолжения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.15. При отсутствии денежных средств в фонде оплаты труда ДОО вышеперечисленным категориям работников могут быть предоставлены дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по их письменному заявлению.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику МБДОУ № 4 по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16.1. Заведующая МБДОУ № 4 обязана на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: (ст. 128 ТК РФ):

— 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;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- работникам, дети которых идут в первый класс «1 сентября» – 1 день или очередной отпуск;
- работникам, дети которых оканчивают 11 класс, в день последнего звонка – 1 день;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – до 14 дней. Данный отпуск предоставляется в удобное для работника время по его заявлению.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, доплаты за дополнительные виды работ, надбавки и компенсационные выплаты устанавливать работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 4 (Приложение № 2), разработанным в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Город Майкоп» Республики Адыгея от 24 декабря 2019 г. N 1606 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций муниципального образования «Город Майкоп», подведомственных Комитету по образованию Администрации муниципального образования «Город Майкоп», а также стимулирующие выплаты – в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера (премий) между педагогическими работниками и иными работниками МБДОУ № 4 по согласованию с ПК ППО.

6.3. Заработная плата работников МБДОУ № 4 включает в себя:

- должностной оклад (ставку заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.4. Заработная плата работников МБДОУ № 4 не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих

профессиональных квалификационных групп.

6.5. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала детского сада устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами МБДОУ № 4, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

6.6. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательно-образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6.7. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами детского сада, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

6.8. Председатель ППО МБДОУ № 4, не освобожденный от основной работы, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

6.9. В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ № 4 и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.10. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников МБДОУ № 4 (Приложение № 2).

6.11. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с Положением о распределении выплат стимулирующего характера (премий) между педагогическими работниками и иными работниками МБДОУ № 4 (Приложение № 3)

6.12. Оплата труда работников МБДОУ № 4, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ), производится в повышенном размере (производится с учетом результатов аттестации рабочих мест. До проведения в установленном порядке аттестации рабочих мест работнику, выполняющему данную работу, работодатель осуществляет повышенную оплату труда);

6.12.1. Оплата труда работников МБДОУ № 4, занятых на работах с вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ), в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест и специальной оценкой условий труда, устанавливается в повышенном размере:

- оператору стиральных машин – 6 % к должностному окладу;
- помощнику воспитателя – 8 % к должностному окладу;
- уборщику служебных помещений – 10 % к должностному окладу;
- повару – 12 % к должностному окладу;
- подсобный рабочий – 12 % к должностному окладу.

6.13. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится: при:

- присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- в других установленных законом случаях.

6.14. Заработная плата выплачивается работникам МБДОУ № 4 за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.15. Заведующая МБДОУ № 4 обязана возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. ст. 234 ТК РФ:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.16. Заработная плата за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и Соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется в полном размере.

6.17. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, по присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом в МБДОУ № 4 по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников детского сада.

6.18. В периоды, указанные в п. 6.17 настоящего Коллективного договора, педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников МБДОУ № 4.

6.19. Заведующая МБДОУ № 4 обязуется обеспечивать:

— извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

— ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки одним из следующих способов:

- расчетный листок выдается на бумажном носителе;
- расчетный листок в электронно-графическом виде направляется работникам на электронную почту.

— выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

— выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

6.19.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

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

6.21. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

— осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

— оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

— обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

6.22. Профком имеет право на:

6.22.1. Осуществление контроля за:

— правильностью установления окладов и тарифных ставок работников;

— своевременным изменением тарификации педагогических работников;

— своевременной выплатой заработной платы.

6.22.2. Ходатайствовать перед администрацией о поощрении (награждении) работников МБДОУ № 4 за высокие показатели в труде, присвоении почетного звания.

7. Социальные льготы и гарантии для членов Профсоюза

7.1. Профсоюз обеспечивает представительство и защиту социально–трудовых прав и законных интересов работников МБДОУ № 4. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также оказывает бесплатную юридическую помощь (консультации, составление исковых заявлений).

7.2. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.3. Содействует в проведении специальной оценки условий труда и обеспечении безопасности жизни и здоровья работников МБДОУ № 4.

7.4. Участвует в проведении аттестации работников МБДОУ № 4.

7.5. При сокращении численности или штата (помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ) работодатель при равной производительности труда и квалификации предоставляет преимущественное право оставления на работе лицам – членам Профсоюза.

7.6. Расторжение трудового договора с работником членом Профсоюза по инициативе работодателя по п.2 подпункту «б», п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ может быть произведено только с согласия ПК ППО.

7.7. Члены профкома и актив поощряются работодателем за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач МБДОУ № 4 (морально, материально).

7.8. Предоставляются путевки на санаторно-курортное лечение в профсоюзные здравницы с 20% скидкой их стоимости членам профсоюза и членам их семей.

7.9. Из средств профсоюзного бюджета членам профсоюза выплачиваются денежные премии (или дарятся подарки) и материальная помощь (исходя из финансовых возможностей бюджета ППО) в установленном порядке:

- рождением ребенка – в размере до 2000 рублей;
- бракосочетанием – в размере до 2000 руб.

7.9.1. Поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже от 5 лет в связи с юбилейными датами (45, 50, 55, 60 лет) до 2000 рублей.

7.9.2. Материальная помощь:

— на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) - в размере до 2000 рублей.

— на лечение, на посещение больных, в связи с трудным материальным положением, в связи со стихийными бедствиями – до 3000 рублей.

7.10. Член Профсоюза получает право на:

— защиту профсоюзом в случае необоснованных предложений на увольнение с работы, других несправедливых действий;

— на бесплатную правовую помощь в рассмотрении его вопросов в суде;

— на защиту члена профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

— на обращение в профком, к его лидеру, в любой вышестоящий профсоюзный орган по любым вопросам, возможность свободно высказывать и отстаивать на профсоюзном собрании (конференции) свое мнение по вопросам трудовых, социальных и связанных с ними отношений, а также по вопросам работы профсоюзной организации, его лидера.

7.11. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации,

а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

7.12. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.13. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. В целях обеспечения охраны труда и безопасности жизнедеятельности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ № 4 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства.

8.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений) и по ее результатам разрабатывать и реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3.1. По результатам СОУТ разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда.

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

8.5. Два раза в год проводить под подпись инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. №73 и вести их учет.

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

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

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены профкома.

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

8.12. В период неблагоприятной эпидемиологической обстановки обеспечить всех работников необходимыми:

- средствами личной гигиены;
- средствами индивидуальной защиты (маски);
- усилить дезинфекционный режим (проведение уборок с использованием дезинфекционных средств, проветривание помещений);
- организовать иммунизацию сотрудников против гриппа;
- не допускать к работе сотрудников с признаками респираторного заболевания.

8.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных

периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников (с их согласия) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мед. осмотров (обследований).

8.14. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний; лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.15. Приобретать и выдавать работникам за счет собственных средств сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Министерства здравоохранения № 290н от 01.06.2009г., Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г.

8.16. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.17. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.18. Профком обязуется:

— осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны работодателя;

— контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

— обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда и принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда;

— принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации;

— обращаться к заведующей МБДОУ № 4 с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

— принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором;

— в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях,

повышенный шум и т. д.) требовать от заведующей МБДОУ №4 приостановления работы до устранения выявленных нарушений (приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя);

— помогать в составе комиссии заведующей в подготовке МБДОУ № 4 к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке МБДОУ № 4.

8.19. Работники обязуются:

— соблюдать нормы, правила и инструкции по охране;
— проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
— извещать заведующую МБДОУ № 4 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;

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

8.19.1. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3. Заведующая МБДОУ № 4 принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

9.5. Заведующая МБДОУ № 4 обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.5.1. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет

профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ)

9.5.2. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Заведующая МБДОУ № 4 обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий детского сада по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Заведующая МБДОУ № 4 с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ):
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ) и другие вопросы.

9.9. Работодатель создает необходимые условия для работы профкома (в случае наличия свободных помещений).

9.10. В период краткосрочного обучения Председателя ППО с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

9.11. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избранными в состав профсоюзных органов, не допускать увольнения в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

9.12. Производить выплату компенсационного характера (за расширение зоны обслуживания) за организацию качественной работы проведению мероприятий, связанных с обеспечением рабочего процесса в рамках уставной деятельности образовательного учреждения, председателю первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя, в том числе из фонда оплаты труда организации в размере от 15 – 20% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы в размере 1 % от совокупного дохода на счет профкома.

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

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

10.5. Направлять Учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении заведующей МБДОУ № 4, её заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до

увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Совместно с заведующей МБДОУ № 4 и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий МБДОУ № 4 по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, начислению стимулирующих выплат.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ № 4.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в чрезвычайных случаях за счет средств профсоюзной организации.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ № 4.

10.12. Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ представителя профкома МБДОУ № 4. (В аттестационную комиссию направляется выписка из решения профкома).

10.12.1. В случаях, когда представительство профкома на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, профком вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения профкома.

11. Обязательства работодателя

Заведующая МБДОУ № 4 обязуется:

11.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Предоставлять профкому 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 (ст. 377 ТК РФ).

11.3. Обеспечить ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

11.4. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Регулярно, в рамках одного из ежегодных отчетов, информировать коллектив МБДОУ № 4 об исполнении Коллективного договора.

11.6. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросам информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях профкома, по вопросам заработной платы, выполнения трудового законодательства и Коллективного договора и другим социальным вопросам.

11.7. Обеспечить участие представителей профсоюзной организации в работе комиссий МБДОУ № 4 по вопросам, затрагивающим социальные интересы работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

12.1. Председатель ППО совместно с заведующей МБДОУ № 4 направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Текст Коллективного договора должен быть доведен заведующей МБДОУ № 4 до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

12.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

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

12.5. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в

порядке, предусмотренном законодательством.

12.8. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

12.10. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по согласованию сторон и принимаются на общем собрании трудового коллектива.

12.11. Настоящий Коллективный договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с заведующей МБДОУ № 4.

12.11. Ответственность за выполнение принятых сторонами в настоящем Коллективном договоре обязательств возлагается:

— со стороны работодателя на заведующую МБДОУ № 4 Марзет Витальевну Псеуш.

— со стороны профорганизации, на Председателя ППО Светлану Александровну Бичахчан.

