

Администрация муниципального образования город Алексин

Регистрационный лист коллективного договора

Наименование организации: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида №12»

Наименование вида экономической деятельности: образование

Наименование вида собственности организации: муниципальная

Численность работников, охваченных действием коллективного договора:
48 чел.

Стороны, подписавшие коллективный договор:

От работников: председатель первичной профсоюзной организации
Матвеева Е.В.

От работодателя:
заведующий Шурыгина Т.В.

Срок действия коллективного договора: 2022-2025 г.г.

Коллективный договор заключен: 25.01.2022 г.

Зарегистрирован администрацией муниципального образования город Алексин: 03.02.2022г. № 09-22

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, не выявлены.

**Глава администрации
муниципального образования
город Алексин**



П.Е. Федоров

Представитель работников:
председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида №12»

 Матвеева Е. В..

Представитель работодателя:
заведующий муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного
вида №12»



Шурыгина Т. В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

« Детский сад комбинированного вида №12»

на 2022-2025 гг.

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел I	Общие положения	3-4 стр.
Раздел II	Права и обязанности сторон	4-8 стр.
Раздел III	Трудовой договор	8-9 стр.
Раздел IV	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	9-10 стр.
Раздел V	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10-11 стр.
Раздел VI	Рабочее время и время отдыха	11-15 стр.
Раздел VII	Оплата и нормирование труда	15-17 стр.
Раздел VIII	Гарантии и компенсации для работников.	17-19 стр.
Раздел IX	Охрана труда и здоровья	19-21 стр.
Раздел X	Гарантии профессиональной деятельности	21-23 стр.
Раздел XI	Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон	23 стр.
	Приложение к Коллективному договору	24 стр.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 12» (далее - МБДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами Коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя - заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №12» Шурыгиной Татьяны Вячеславовны
 - работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организацией, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Матвеевой Елены Валентиновны (далее - профком);
- 1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с:
 - Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);
 - Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10-ФЗ;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Тульской области, в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая отраслевые и региональные соглашения.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ (в том числе – совместителей).
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, вида МБДОУ, реорганизации МБДОУ в форме преобразования, также расторжения трудового договора с работодателем.
- 1.7. При смене формы собственности МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.8. При реорганизации МБДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10. При ликвидации МБДОУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.
- 1.15. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.16. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ.
- 1.17. Перечень локальных нормативных актов работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- правила внутреннего трудового распорядка;
 - положения об условиях оплаты труда работников, о выплатах компенсационного характера, о выплатах стимулирующего характера, об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ (ст.135 ТК РФ);
 - соглашение по охране труда;
 - график отпусков;
 - правила и инструкции по охране труда для работников МБДОУ (ст.212 ТК РФ);
 - перечень профессий работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- и другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.
- 1.18. Стороны определяют следующие формы управления МБДОУ непосредственно работниками и через профком:
- согласование с профкомом документов, затрагивающих интересы работников;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МБДОУ, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора (ст.53 ТК РФ).

II. Права и обязанности сторон

2.1. Совместные обязательства сторон:

- принимать взаимные права и обязанности друг перед другом, соблюдать и выполнять их;
- сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов;
- обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных

льгот работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 12».

2.2. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

- соблюдать действующие законодательные и нормативно-правовые акты, Коллективный договор;
- осуществлять планирование, управление воспитательно-образовательной и финансово-экономической деятельностью МБДОУ для обеспечения максимально стабильной работы;
- Обеспечить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работникам оплату труда, соответствующую их трудовому вкладу и финансово-экономическому состоянию МБДОУ;
- гарантировать безопасные и здоровые условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их исполнением;
- знакомить работников, под роспись, с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания органов исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- информировать трудовой коллектив о состоянии медицинской, педагогической и финансово-экономической деятельности МБДОУ.

2.3. Работодатель имеет право:

- осуществлять педагогическую и финансово-экономическую деятельность в соответствии с законодательством, Уставом МБДОУ и Коллективным договором;
- предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение Правил техники безопасности, совершено хищение или нанесен другой материальный

ущерб МБДОУ, а также другие требования, вытекающие из трудовых правоотношений;

- налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую, исполнительскую и профессиональную дисциплину.

2.4. Работники признают за собой следующие обязанности:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- повышать качество труда и свой профессиональный уровень;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, исполнительскую и профессиональную дисциплину, требования по охране труда и технике безопасности и правила санитарии;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- выполнять задания, нормы труда, распоряжения администрации качественно и в срок, обеспечивая тем самым выполнение индивидуальных планов МБДОУ и в целом
- незамедлительно сообщать работодателю, о возникшей ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.5. Работники имеют права:

- на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим Коллективным договором;
- обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами, к специалистам и администрации МБДОУ;
- инвалидам создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

2.6. Права профсоюзного комитета:

- получив полномочия работников на подписание Коллективного договора, профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и настоящим договором.

2.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- 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;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, надтарифного фонда, экономией фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- направлять Учредителю заявление о нарушении руководителем МБДОУ, его 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);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки в Фонд социального страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой;
- участвовать в работе комиссии МБДОУ по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест и охране труда;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ;
- 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;
- осуществлять культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в МБДОУ.

2.8. Взаимные обязательства:

работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- проводить проверку Коллективного договора;
- итоги проверки обсуждать на совместном заседании профкома и администрации МБДОУ, общем собрании работников МБДОУ.
- предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические и профессиональные интересы.

Заклучив настоящий договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений Коллективного договора.

2.9. В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующей комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в трехдневный срок с момента получения другой стороной уведомления о внесении вопроса на рассмотрение комиссии.

2.10. На время участия в заседаниях Комиссии по трудовым спорам (КТС) администрация освобождает от работы членов КТС, работника, обратившегося в КТС, других участников заседания по решению КТС с сохранением среднего заработка.

2.11. Администрация и профком создают и сохраняют благоприятную трудовую среду и другие необходимые условия для обеспечения стабильности работы МБДОУ.

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах (по одному у каждой из сторон), каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

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

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

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего МБДОУ, возможны только:

3.5.1. по взаимному согласию сторон;

3.5.2. по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с

производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.6. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора (эффективного контракта) допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменения сменности работы МБДОУ, изменение образовательной программы) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в МБДОУ, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.9. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

3.10. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

3.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» п.2 ч.5 ст.47.

4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места

4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.5. 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*.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные *ст. 173—177 ТК РФ*, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

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

4.7. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии).

4.8. Продлевать срок действия квалификационных категорий на основании заявления работника на срок до одного года в случаях: временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в командировке на работе по специальности за рубежом, в длительном отпуске сроком до одного года, возобновлением педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией МБДОУ или уходом на пенсию независимо от ее вида по согласованию с Учредителем.

4.9. Согласовывать с профкомом кандидатуру работников для награждения.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с

учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса (*ст. 82 ТК РФ*)

5.3. Стороны договорились, что:

5.3.1. 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 лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3.2. Высвобожденным 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.

5.3.3. При появлении новых рабочих мест в МБДОУ, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из МБДОУ в связи с сокращением численности или штата.

5.3.4. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (*ст. 81 ТК РФ*).

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, календарным учебным графиком, учебным планом (*ст. 91 ТК РФ*), утвержденными работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ.

6.2. При регулировании рабочего времени в МБДОУ стороны исходят из того, что для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для воспитателей (в том числе старшего воспитателя) МБДОУ, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*);

Для педагога-психолога режим рабочего времени устанавливается в пределах 36-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для выполнения индивидуальной

и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, 18 часов – для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации.

Для воспитателей, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группе компенсирующей направленности. – не более 25 часов в неделю (Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

Для музыкальных руководителей – не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы, (Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

Для инструкторов по физической культуре – не более 30 часов в неделю. (Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

Для учителей-логопедов, учителей-дефектологов – не более 20 часов в неделю (Пр. от 22.12.20104№ 1601 Минобрнауки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»)

6.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБДОУ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5. В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3-х лет.

6.6. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работ, не предусмотренных Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего распорядка МБДОУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 и 56 календарных дней, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

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

6.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в МБДОУ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (*ст. 122 ТК РФ*).

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).

6.11. В пределах утвержденных бюджетных средств на текущий финансовый год, инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»)

6.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Порядок исчисления средней заработной платы для оплаты отпусков определяется в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.13. В пределах утвержденных бюджетных средств на текущий финансовый год, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Предоставлять работникам в пределах фонда оплаты труда дополнительного оплачиваемого отпуска, кроме установленных законом дополнительных отпусков, в следующих случаях:

- при регистрации брака - 2 дня;
- при смерти близких родственников (матери, отца, детей, мужа, жены) - 3 дня.

6.15.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день
- бракосочетания детей работников – 2 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

- не освобожденному председателю профсоюзной организации – 3 дня;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

6.15.3. Предоставлять работникам МБДОУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

6.15.4. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска, сроком до 1 года»).

- Продолжительность длительного отпуска составляет 365 дней.
- Очередность предоставления длительных отпусков определяется датой подачи заявления, но не позднее, чем за два месяца до начала очередного учебного года.
- В течение учебного года длительный отпуск может быть предоставлен только 1 работнику.
- Распорядительный акт издается за 2 недели до наступления длительного отпуска.
- Длительный отпуск не может быть использован по частям.
- Работник, имеющий право на длительный отпуск должен предоставить работодателю сведения с предыдущего места работы о том, что длительный отпуск ранее не предоставлялся или предоставлялся (дата предоставления длительного отпуска).
- Работник образовательного учреждения вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзывав заявление в любое время до момента наступления отпуска.
- Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 14 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.
- Длительный отпуск на основании листка нетрудоспособности педагогическому работнику не продляется.
- Длительный отпуск предоставляется всем педагогическим работникам, в том числе работающим по совместительству.
- Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

VII. Оплата и нормирование труда

7.1. Размеры должностных окладов, ставок работников МБДОУ устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от

05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

7.2. Оплата труда работников МБДОУ формируется на основе обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности, количества, качества, а также условий труда.

7.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области.

7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

7.5. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год.

7.6. Повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке за выслугу лет, за квалификационную категорию, устанавливаются работникам, согласно постановления администрации муниципального образования город Алексин «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций Алексинского района, осуществляющих образовательную деятельность» от 06.11.2018г. № 2350, «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 06.11.2018 № 2350 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций города, осуществляющих образовательную деятельность» от 04.08.2021 № 1207.

7.7. Работникам МБДОУ с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного характера. Условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера работникам МБДОУ устанавливаются согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида № 12».

7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.9. Для работников МБДОУ, занимающих должность в соответствии со штатным расписанием, работающих по основному месту работы выплаты стимулирующего характера устанавливаются согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида № 12».

7.10. Выплаты стимулирующего характера производятся из средств стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ, а также выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться за счет фактически сложившейся экономии по фонду оплаты труда по итогам календарного года. И за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников

7.11. В случае наличия неиспользованных средств стимулирующей части фонда оплаты труда по итогам календарного года они могут быть перераспределены внутри определенной категории работников или использованы для другой категории работников.

7.12. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

7.13. Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке для всех работников МБДОУ – до 3,0.

7.14. Решение о введении персонального повышающего коэффициента в отношении конкретного работника принимается в зависимости от финансовой возможности МБДОУ и устанавливаются согласно Положения об установлении персонального повышающего коэффициента работникам МБДОУ «ДС комбинированного вида № 12».

7.15. Изменения разрядов оплаты труда и (или) размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБДОУ, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения - со дня присвоения, награждения.

7.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

7.17. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

VIII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере до 12% к должностному окладу (тарифной ставке). Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

8.3. В соответствии со ст. 154 ТК РФ, минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.4. Производить единовременную выплату (пособие на санаторно-курортное лечение) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере должностного оклада по основной занимаемой должности согласно постановления администрации муниципального образования город Алексин «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций Алексинского района, осуществляющих образовательную деятельность» от 06.11.2018г. № 2350, «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Алексин от 06.11.2018 № 2350 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работникам муниципальных организаций города, осуществляющих образовательную деятельность» от 04.08.2021 № 1207.

8.5. Заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме:

- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

8.5.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

8.5.2. Возмещать материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работников возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере 100% неполученной заработной платы.

8.5.3. Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантина) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере (ст. 157 ТК РФ).

8.5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу с сохранением средней заработной платы на весь период задержки до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

8.5.5. В период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

8.5.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в случае нарушения работодателем трудового законодательства, заработную плату в полном размере.

8.6. Выдавать всем работникам расчетные листки по начислениям и выплаченной заработной платы, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

8.8. Установить ежемесячную надбавку к должностному окладу (тарифной ставке), за нагрудные знаки и почетные звания в соответствии с Законом Тульской области от 30.09.2013г. №1989-ЗТО «Об образовании» в размере 10% должностного оклада в пределах имеющихся ассигнований.

8.9. Производить доплаты работникам за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника в пределах оклада (ставки) отсутствующего работника. Конкретный размер доплат устанавливается приказом руководителя с учетом объема работ.

8.10. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8.11 Пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности работника выплачивается за счет средств работодателя.

IX. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда

9.2. Провести в МБДОУ аттестацию рабочих мест, в соответствии с планом управления образования администрации МО город Алексин и по мере финансирования и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и уполномоченного по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

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

9.5. Обеспечивать работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.7. Сохранять место (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ на время приостановления работ органами государственного контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

9.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

9.11. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.13. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.14. Профком обязуется:

- контролировать соблюдение законодательства по охране труда, выполнение мероприятий Соглашения по охране труда через комиссию по охране труда и уполномоченных по охране труда. В случае невыполнения принимать меры в соответствии с действующим законодательством;
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвовать в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении ими трудовых обязанностей.

9.15. Работники обязуются:

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

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

9.15.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

9.15.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.15.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.16. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 ТК РФ с предварительного согласия профкома.

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

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

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

10.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

10.8. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Работодатель по согласованию с профкомом 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);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовое увольнение (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);
- размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры, виды и условия выплат стимулирующего характера;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст.193, 194 ТК РФ);

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

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раза в год.

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

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

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

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

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

11.9. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Принято

Общим собранием работников
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №12»
Протокол от 25.01.2022 г. №1
_____ Т. В. Шурыгина

Подписано

председателем первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида
№12» 25.01.2022 г.
_____ Е. В. Матвеева.