

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения

«Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок»

г. Мичуринска Тамбовской области

Коллективный договор утвержден общим собранием «10» августа 2022 г.

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

От работников:

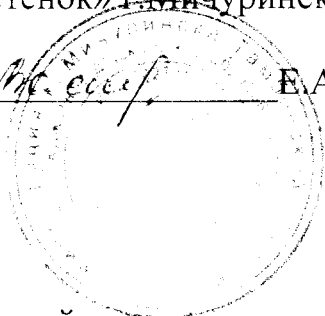
Руководитель учреждения
Заведующий МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №8
«Аистенок» г. Мичуринска

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад
комбинированного вида №8
«Аистенок» г. Мичуринска


Е.А. Васильева


О.Г. Сабетова

МП



Срок действия коллективного договора на период

С «10» августа 2022 г. по «10» августа 2025 г.

Дата подписания: «10» августа 2022 г.







ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения с трудовым коллективом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок» г. Мичуринска Тамбовской области (далее - МБДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ) с целью установления согласованных мер работодателя и профсоюза по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет);

1.3.2. работодатель в лице его представителя – заведующего Васильевой Елены Александровны (далее – Работодатель).

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности МБДОУ, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

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

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы в взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок».

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

1.9. При реорганизации в форме преобразования коллективный договор сохраняет свое действие.

В случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения или выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

При ликвидации МБДОУ 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 для его заключения.

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. Работодатель обязуется:

1.12.1. признавать выборный орган первичной профсоюзной организации – профсоюзный комитет МБДОУ единственным представителем работников, уполномоченным вести коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений при решении вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

1.12.2. соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения;

1.12.3. ознакомить всех работников, а также всех поступающих работников при приеме на работу с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и сайт МБДОУ.

1.13. Профсоюзный комитет обязуется:

1.13.1 содействовать эффективной работе МБДОУ;

1.13.2. осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее –КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально – экономических интересов членов коллектива;

1.13.3. воздерживаться от организации коллективных действий в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников;

1.15. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 10.08.2022 по 10.08.2025.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.
Стороны договорились о том, что:

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

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Прием на работу в МБДОУ производится на основании заключенного трудового договора. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

2.1.3. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев.

2.1.4. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором МБДОУ.

2.1.5. Трудовой договор с работниками МБДОУ, как правило, заключается на неопределенный срок.

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

Изменение определенных сторонами трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в МБДОУ.

2.1.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.1.10. По инициативе работодателя допускается изменение обязательных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы МБДОУ, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст.74, 162 ТК РФ).

2.2. При направлении работодателем работника на прохождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (один раз в пять лет) или получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности (не реже чем один раз в три года) с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

2.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов (ст.333 ТК РФ).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

2.3.1. Режим рабочего времени работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.

Режим рабочего времени педагогических работников регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.3.2. В Образовательной организации устанавливается пятидневная с двумя выходными днями рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

2.3.3. Режим работы Образовательной организации устанавливается с **7.00** до **17.30** часов.

2.3.4. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации и настоящими Правилами.

2.3.5. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

2.3.6. В группах с 10,5-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 7,2 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой Правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации, а также её локальными нормативными актами.

2.3.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала и рабочих определяются графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются директором

Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

2.3.8. Режим работы руководителя Образовательной организации определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

2.3.9. В течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников в МБДОУ не предусматривается перерыв для отдыха и питания, так как педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня.

Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

2.3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение отдельных работников ДОУ (воспитателей, специалистов и других) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 113 ТК РФ)

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

2.4. Педагогические работники МБДОУ имеют право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (ФЗ от 24.11.1995 г. №181-ФЗ ст.23).

2.4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

2.4.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст.124-125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.5. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами МБДОУ.

2.6. Педагогические работники МБДОУ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

2.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128 ТК РФ)

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

2.10. Профком МБДОУ осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права с установлением режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ И ИНЫХ РАБОТНИКОВ В ПЕРИОДЫ ОТМЕМЫ (ПРИОСТАНОВКИ) ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ЗАНЯТИЙ ПО САНИТАРНО-ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКИМ, КЛИМАТИЧЕСКИМ И ДРУГИМ ОСНОВАНИЯМ.

3.1. Периоды отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

3.2. В периоды, указанные в пункте 8.1, педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников МБДОУ в нерабочее время.

4. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА.

4.1. На основании локального нормативного акта Работодателя работники могут быть переведены на дистанционную работу, в том числе в случае угрозы возникновения и (или) возникновении отдельных чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации на всей территории Российской Федерации либо на ее части, с предоставлением удаленного доступа для выполнения определенной трудовой функцией вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне традиционного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящегося под контролем работодателя, с использованием для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия

между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

4.2. С Работниками заключаются дополнительные соглашения об установлении режима дистанционной работы.

4.3. На дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ.

4.4. Порядок и сроки обеспечения дистанционных Работников необходимыми для исполнения ими своих обязанностей по трудовому договору о дистанционной работе оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционными работниками отчетов о выполненной работе, размер, порядок и сроки выплаты компенсации за использование дистанционными Работниками принадлежащих им либо арендованных ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, порядок возмещения других связанных с выполнением дистанционной работы расходов определяются дополнительным соглашением об установлении режима дистанционной работы.

4.5. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных Работников Работодатель исполняет обязанности, предусмотренные **абзацами двадцатым, двадцать третьим, двадцать четвертым ст. 214 ТК РФ**, а также осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности Работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных Работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.6. Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливается им по своему усмотрению.

4.7. Отмена режима дистанционной работы и возвращение к выполнению обязанностей, предусмотренных трудовыми договорами, по месту нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности) на своих стационарных рабочих местах происходит на основании локального нормативного акта Работодателя.

С Работниками заключается дополнительное соглашение об отмене режима дистанционной работы.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

Стороны признают:

5.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.2. Оплата Труда работников регулируется положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №8 «Аистенок» г. Мичуринска Тамбовской области.

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда и включает в себя:

5.3.3.1. оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

5.3.2. повышающие коэффициенты;

5.3.3. компенсационные выплаты;

5.3.4. стимулирующие выплаты;

5.3.5. премии;

5.3.6. выплаты социального характера, в т.ч. материальной помощи.

5.4. Выплата заработной платы производится 12 и 27 числа каждого месяца.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

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

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ.

5.7. Профсоюзный комитет:

5.7.1. принимает участие в разработке локальных нормативных документов МБДОУ по оплате труда;

5.7.2. осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО УРОВНЯ РАБОТНИКОВ.

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет:

6.1.1. Способствуют проведению государственной политики в области занятости.

6.1.2. Содействуют повышению профессионального уровня работников, способствуют им в овладении новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

6.1.3. Оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.4. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

6.1.4.1. свободы преподавания, свободное выражение своего мнения, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;

6.1.4.2. свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

6.1.4.3. права на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);

6.1.4.4. права на участие в разработке образовательных программ, учебных планов; права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;

6.1.4.5. права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, а также пользование библиотекой;

6.1.4.6. права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МБДОУ, в том числе через органы управления и общественные организации;

6.1.4.7. права на участие в управлении МБДОУ, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МБДОУ;

6.1.4.8. права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

6.1.4.9. права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.1.5. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам.

6.1.6. Обеспечивают условия проведения аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой ими должности.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которых могут повлечь массовое

высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

6.2.2. осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

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

6.2.4. увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст.81.ТК РФ);

6.2.5. рекомендовать педагогическим работникам проходить аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационной категории не реже, чем один раз в 5 лет;

6.2.6. 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;

6.2.7. на основании подтверждающих документов о прохождении аттестации устанавливать работникам соответствующие повышающие коэффициенты к окладам со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.2.8. в случае направления работника на прохождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (один раз в пять лет) или получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности (не реже чем один раз в три года) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на прохождение аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории или получение дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. в соответствии со ст.179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификаций;

6.3.2. при равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

6.3.2.1. семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

6.3.2.2. лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

6.3.2.3. работники, получившие в МБДОУ трудовое увечье или профессиональное заболевание;

6.3.2.4. инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

6.3.2.5. работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

6.3.3. преимущественно право оставления на работе имеют также:

6.3.3.1. лица, предпенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);

6.3.3.2. лица, проработавшие в МБДОУ 10 лет;

6.3.3.3. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

6.3.3.4. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

6.3.3.5. лица, награжденные государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

6.3.3.6. педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет;

6.3.3.7. председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

6.3.4. 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 вакансии;

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

6.3.6. работодатель с учетом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ;

6.3.7. аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории. осуществляется один раз в пять лет (ст.49 Федерального закона от 29

декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»). Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.5 ст.47 Федерального закона от 29 декабря 2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»)

6.3.8. проводить совместный контроль работодателя и профсоюза за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ.

6.4. Работодатель признает право профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации».

6.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязан соблюдать нормы ст.47. части 4 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ в части осуществления защиты прав педагогического работника с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе:

7.1.1.1. на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.1.1.2. на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами;

7.1.1.3. на получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте;

7.1.1.4. на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя;

7.1.1.5. на обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя;

7.1.1.6. на личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания;

7.1.1.7. на периодический медицинский осмотр (обследование) за счет работодателя;

7.1.1.8. на компенсации, установленные настоящим коллективным договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.2. Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст.214 ТК РФ) с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома (ст.214 ТК РФ).

7.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль за составлением условий труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.227-230.1.ТК РФ) и вести учет микротравм работников, полученных на рабочем месте (ст. 214, 226 ТК РФ)

7.1.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 220 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств.

7.1.10. Предоставлять федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и

документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 214 ТК РФ).

Оказывать беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством.

7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

7.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшие на производстве с членами профсоюза.

7.2.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7.2.7. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.9. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.10. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем МБДОУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности проводится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. не допускать 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;

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

8.2.3. увольнение работника, являющегося членом профсоюза п.2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

8.2.5. 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 на семинарах, совещаниях и других мероприятиях;

8.2.6. председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2,3,5 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)

8.2.7. работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ;

8.2.8. члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, охране труда;

8.2.9. работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы в порядке, установленном статьей 372,373 ТК РФ:

8.2.9.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ);

8.2.9.2. привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

8.2.9.3. очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

8.2.9.4. установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

8.2.9.5. массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

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

8.2.9.7. создание комиссии по охране труда (ст.224 ТК РФ);

8.2.9.8. установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст.147 ТК РФ);

8.2.9.9. размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

8.2.9.10. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

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

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. предоставлять 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;

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

9.1.2. осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.1.3. осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ;

9.1.4. 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;

9.1.5. предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде;

9.1.6. осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работниками пособий по обязательному социальному страхованию совместно с городским комитетом профсоюза по летнему оздоровлению (распределение оздоровительных путевок) детей работников МБДОУ и обеспечению их новогодними подарками;

9.1.7. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

9.1.8. участвовать в работе комиссий МБДОУ по распределению стимулирующих выплат, охране труда и других случаях;

9.1.9. совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

9.1.10 направлять учредителю МБДОУ 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);

9.1.11. оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни самого работника и смерти его близких (родителей, детей, супруга, родных братьев и сестер), юбилейного возраста (50, 55, 60 и каждые 5 лет);

9.1.12. осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду;

10.1.2. работодатель и профсоюзный комитет отчитывается о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год;

10.1.3. рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

10.1.4. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов;

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

10.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 10.08.2022 по 10.08.2025

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

10.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.