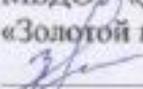


Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 6 «Золотой петушок»:

Н.С. Зиновкина
«16» декабря 2019 г.



Заведующий МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок»:
Н.Ю. Замиралова
«16» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2023 г. г.

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №6 «Золотой петушок»

Утвержден на собрании работников,
протокол № 2 от «16» декабря 2019 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Лесной центр занятости»

«21» января 2020 г.

Запись за № 2-К

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице заведующей МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок» и **Работники**, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания с 16.12.2019 (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.5. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании первичной профсоюзной организации либо работников не реже одного раза в год.

1.8. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1 Работодатель признает профсоюзную организацию МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников дошкольного учреждения, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на **2020-2023**г.г., а также Соглашение между Администрацией ГО «Город Лесной», Территориальной организацией профсоюза РПРАЭП г. Лесной и Территориальным объединением работодателей города Лесного.

1.9.2. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9.3. Ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников не позднее

одного месяца после его подписания и знакомить с ними всех вновь принимаемых работников.

1.10. Работники обязуются:

В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

1.11. Профсоюзный комитет обязуется:

1.11.1. Содействовать эффективной работе учреждения.

1.11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работников, являющихся членами профсоюза.

1.11.3. Разъяснять работникам положения коллективного договора. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

1.11.4. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных актов, действующих в учреждении.

Раздел 2. Трудовые отношения.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор заключается на неопределенный срок и в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается в исключительных случаях в соответствии со ст. 70 ТК РФ

2.1.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ему выдается надлежащая заверенная копия указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.1.3. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.4. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.5. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.1.6. Устанавливать учебную нагрузку работникам не ниже ставки; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

Педагогическим работникам, которым до назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.1.7. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.1.8. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия срочного трудового договора (в связи с истечением срока его действия) работника предупреждать в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.1.9. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.1.10. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.1.11. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (благодарности, премии, грамоты и т.п.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст.191 ТК)

2.2. Профком обязуется:

2.2.1. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.2.2. Выразить мотивированное мнение (либо согласование) профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

2.2.3. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК)

2.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.3.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.3.4. Беречь имущество работодателя; содержать свое рабочее место и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте, исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.3.5. Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.4.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами.

2.4.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.5. Профком имеет право:

2.5.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителя) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам (в том числе реорганизации и ликвидации, профессиональной подготовке, переподготовке по повышению квалификации работников).

2.5.2. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.5.3. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.6. Работник имеет право:

2.6.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6.2. На предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.6.3. На объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.6.4. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.

3.1 Стороны договорились:

3.1.1. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

3.1.2. Создавать необходимые условия для профессионального роста работника.

3.1.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.1.4. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

3.1.5. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

3.1.6. Ежегодно предусматривать выделение средств в смете образовательного учреждения на повышение квалификации и переподготовку работников.

3.1.7. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.2.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

3.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, - производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.2.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

3.2.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее двух часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.2.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, работникам: предпенсионного возраста; воспитывающим детей-инвалидов; одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет; членам профсоюзного комитета; удостоенным государственными наградами, работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющим стаж менее одного года; совмещающим работу с обучением в организациях профессионального образования по профилю занимаемой должности, независимо от их обучения на бесплатной или платной основе.

3.2.7. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.2.8. Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК);
- б) лиц, моложе 18 лет (ст.269 ТК);
- в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК);
- г) одиноким родителей, имеющих детей до 16 лет;
- д) руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
- е) работников, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ж) проработавших в учреждении свыше 10 лет;
- з) пенсионеров, имеющих членов семьи, находящихся на полном содержании работника.

3.2.9. Сохранить за работником, уволенным по сокращению штатов или численности, на период трудоустройства (не более чем шесть месяцев) среднюю заработную плату с учетом месячного выходного пособия (ст. 7 Закона «О закрытом административно-территориальном образовании»).

3.2.10. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.2.11. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.2.13. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих воспитательно-образовательный процесс, педагогический совет дошкольного образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.14. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны договорились:

4.1. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени (рабочей недели, рабочего дня) (ст. 93 ТК РФ).

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены), время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.4. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ).

4.5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6. По желанию работник может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству за пределами МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок». Для внутреннего совместительства работник пишет заявление.

4.7. Работникам МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется отпуск сроком 42 календарных дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное время года (ст.267 ТК)

Работникам инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995г. № 181 – ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпуском с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ)

4.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- участникам военных конфликтов;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС».

При составлении графика отпусков на очередной год учитывать пожелание родителей, дети которых идут в первый класс школы, о предоставлении очередного отпуска в сентябре.

4.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ), за работу во вредных условиях труда (ст.117 ТК РФ).

4.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

4.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.18. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается денежная компенсация за полный рабочий год.

4.19. Работа в выходные и праздничные запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

4.20. Применение сверхурочной работы производится только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профсоюзного органа (ст. 99 ТК РФ).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.21. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

4.22. Привлечение основного работника к исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производится с письменного согласия работника.

4.23. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск работнику без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных в ст. 128 ТК РФ и в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.24. Предоставлять возможность сотрудникам образовательного учреждения для участия в спартакиадах, спортивных и культурно-массовых мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией.

4.25. Профком обязуется.

Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения

Раздел 5. Оплата труда

5.1. Стороны договорились:

5.1. Устанавливать тарифные ставки и оклады работников:

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

5.1.2. Ежегодно согласовывать штатное расписание с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК)

5.1.4. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно Положению по оплате труда в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от предпринимательской деятельности.

5.1.5. Регулярность выплат стимулирующего характера может осуществляться как ежемесячно, так и ежеквартально, ежегодно, разово (по факту) и оговариваются критериями оценки эффективности труда сотрудников МБДОУ.

Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении создается комиссия в составе представителей работодателя и профкома. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением или регламентом работы комиссии

5.1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК).

5.1.7. Изменение оплаты труда производится при присвоении квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссии), при присвоении почетного звания (со дня присвоения, при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания).

5.1.8. Ответственность за правильность и своевременность определения размеров заработной платы работникам несет заведующий МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок».

5.1.9. При осуществлении деятельности приносящей доход МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок», решение о распределении дохода принимается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.1.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

5.1.11. После истечения срока действия первой, высшей категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к стандартной стоимости бюджетной образовательной услуги, к минимальному окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

5.1.12. Администрация вправе накладывать на работника дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ.

При наложении на работника дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) меры поощрительного характера к нему не применяются в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения срока может снять взыскание по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству профсоюзной организации.

5.1.13. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации

5.1.14. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада рассчитанной за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.15. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (далее СОУТ) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии со ст.147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда

5.1.16. Премирование работников, отличившихся в трудовой и общественной деятельности и награжденных Правительственными наградами РФ или Свердловской области, Главы городского округа, ЦК РПРАЭП, Федерации профсоюзов Свердловской области осуществлять по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оплате труда.

5.1.17. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в случаях:

- смерти самого работника, близких родственников;
- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- иных случаях, что фиксируется в Положении о премировании и материальной помощи учреждения.

5.1.18 Выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы устанавливается повышающий коэффициент 0,2, который образует

новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;
- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас. (п.3.5.6. областное соглашение)

5.1.19. Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его согласия.

5.2 Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований производственных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

5.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

5.2.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

5.2.5. Производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работу с вредными условиями труда.

5.2.6. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- заработная плата за 1-ю половину месяца - 25 числа каждого месяца;
- заработная плата за 2-ю половину месяца - 10 числа следующего месяца;

5.2.7. Заработная плата работника перечисляется на указанный им лицевой счет пластиковой карты в банке.

5.2.8. Работодатель и его представители, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом.

5.2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК).

5.2.10. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый день просрочки в размере не ниже 1/150

ключевой ставки Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

5.2.11. За наставничество работнику производится компенсационная выплата в размере 1000 рублей в месяц.

5.2.12. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.2.13. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

5.2.14. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливать повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- а) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- б) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;
- в) работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности - 0,1.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливать на срок действия квалификационной категории.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсацией за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

5.3.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда

5.3.3. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда, которое является приложением к коллективному договору.

6.2. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Не менее 1 раз в год подводить итоги по выполнению условий по охране труда и информировать работников о принимаемых мерах в области охраны труда в организации.

6.3. Направлять на обучение по охране труда, по мере необходимости, ответственного работника за состояние охраны труда и техники безопасности.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

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

6.4.2. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

6.4.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст.226 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.4.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупреждение меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. №580н.

6.4.4. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год,

6.4.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МБДОУ в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда

6.4.6. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

6.4.7. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок. Все расходы по проведению медицинских осмотров производятся за счёт средств работодателя.

6.4.8. Проводить специальную оценку условий труда (далее СОУТ) в соответствии с действующим законодательством (в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

В состав комиссии по СОУТ, в обязательном порядке, включать председателя профкома

6.4.9. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- дополнительный отпуск по перечню должностей согласно Приложения №1
- доплату к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно Приложения № 2.

6.4.10. По результатам СОУТ разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Провести сертификацию работ по охране труда.

6.4.11. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по должностям. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты.

6.4.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.4.13. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.4.14. Принимать меры материального стимулирования уполномоченного по охране труда профкома за проведение работы в образовательном учреждении в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.4.15. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановки работ органами государственного надзора и контролем за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника

6.4.16. 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.

6.4.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда на производстве. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.4.18. Учитывать режим охраны труда педагогов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил (ст.100-105,108-113 ТК РФ).

6.5. Профком обязуется:

6.5.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда, а так же законодательства об охране труда женщин и подростков.

6.5.2. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости

6.5.3. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

6.5.4. Повышать заинтересованность уполномоченного (доверенных) лица по охране труда профсоюзного комитета. Организовывать его участие в общероссийских смотрах – конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда»

6.5.5. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда

6.6. Работники обязуются:

6.6.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

6.6.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

6.6.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

6.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

6.6.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

7.1. 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 работ 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);
- и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.4. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения мест в детских дошкольных учреждениях.

7.5. Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск или дни в счет ежегодного оплачиваемого отпуска в случаях:

- свадьбы близких родственников (сын, дочь) до 5 дней;
- родителям первоклассника 1 сентября (другое число начала учебного года);
- родителям выпускника школы (11 класс) в день проведения последнего звонка;
- при переезде на новое место жительства – до 5 дней;
- юбиляру – до 2 дней;
- для проводов сына, мужа на срочную службу в ряды вооруженных сил РФ – до 2 дней;
- работнику, работающему без больничных листов – до 3 дней;
- работающим пенсионерам (по старости) – до 14 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников – до 5-ти календарных дней;
- обследования в профильных медицинских центрах (при предоставлении подтверждающих документов)– до 12 дней.

7.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его письменному заявлению предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст.262 ТК)

7.7. В случае участия работников в российских, областных, городских конкурсах, спортивных соревнованиях (спартакиадах), они освобождаются от работы на время участия с сохранением среднего заработка.

7.8. Члены коллектива освобождаются от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований на время, необходимое для лечения или обследования, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время, по соглашению с работодателем и с предоставлением подтверждающих документов, по требованию работодателя.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения - членами Профсоюза и членами их семей.

7.2.2. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.3. Оказывать материальную помощь работникам - членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.4. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза наградами за достижения в труде и общественной деятельности.

7.2.5. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок членам Профсоюза

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Льготы и гарантии членам профсоюза.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательного учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

8.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза,

а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1% заработной платы на счёт территориальной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого Профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

8.3 Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Территориальной профсоюзной организации в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Задержка перечисления средств не допускается.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа в порядке, установленном ст.372, 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст.144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию трудовых споров;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы этики работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работником, являющимся членом Профсоюза, по следующим основаниям (ст.81,82,373 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- установление повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ).

8.8.С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работника, являющегося членом выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст.72.2 ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч.2 ст.405 ТК РФ).

8.8. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
- профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;
- в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;
- при недостижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

8.9. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборов полномочий.

8.10. Члены профсоюза, на безвозмездной основе, могут заниматься в группе здоровья в спортивном зале МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок».

8.11. Члены профкома включаются в состав всех комиссий, созданных в ДОУ.

8.12. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.13. Члены выборного органа профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч.3 ст.39 ТК РФ).

8.15. Работодатель обязуется:

8.15.1. Оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

8.15.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

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

8.15.3. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

8.15.4. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.15.5. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы 1% профсоюзных взносов и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.15.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний и т.д. созываемых Профсоюзом.

8.15.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.15.8. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

8.15.9. Установить надбавку в размере 20% размера оклада (должностного оклада) председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок»

8.15.10. Выделять средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий.

8.15.11. Работникам – членам профсоюза, при выделении путёвки в санатории-профилактории предоставляются время для лечения по данной путёвке. По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

8.15.12. Совместно с профсоюзом принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия.

Вносить сведения в раздел поощрения трудовой книжки работника, награжденного грамотами и наградами профсоюза.

8.16. Профком обязуется:

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

8.16.2. Содействовать реализации трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.16.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.16.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.16.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

8.16.6. Содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях на льготных условиях.

8.16.7. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками ДООУ и членами их семей.

8.16.8. Ходатайствовать о представлении членов профсоюза на награждение ведомственными знаками отличия в труде, а также к наградам ФНПР, отраслевого профсоюза, областной организации профсоюза.

8.16.9. Оказывать бесплатные юридические консультации специалистами вышестоящих профсоюзных органов.

8.16.10. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

8.16.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.16.12. Оказывать материальную помощь, премировать членов профсоюза из средств профсоюзной организации, в соответствии с действующим Положением.

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

8.16.14. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора стороны должны подписать коллективный договор с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК)

10.5. Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ)

10.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ)

10.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.8. По истечению срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Приложения:

1. Список должностей, которым установлен дополнительный отпуск за вредные условия труда;
2. Список должностей, которым установлена доплата к тарифной ставке;
3. Соглашение по охране труда

**Список должностей, которым установлен дополнительный отпуск за вредные условия труда
МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок»**

Должность	Дополнительный отпуск за вредные условия труда (в календарных днях)	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
Заместитель заведующего по ХЧ	7	
Шеф-повар	7	
Повар	7	
Оператор стиральных машин	7	
Кухонный рабочий	7	
Учитель-логопед	7	

**Список должностей, которым установлена доплата к тарифной ставке (окладу) в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню должностей
МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок»**

Должность	Доплата к тарифной ставке (окладу)
Младший воспитатель	10% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Шеф-повар	12% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Повар	12% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Оператор стиральных машин	12% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Кухонный рабочий	12% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Сторож	35% - за работу в ночное время; 100% - за работу в праздничные дни
Учитель-логопед	4% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Заместитель заведующего по ХЧ	4% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса
Заведующий складом	4% за степень вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса

Соглашение по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет МБДОУ «Детский сад №6 «Золотой петушок» общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по познавательного-речевому развитию детей» заключили настоящее соглашение о том, что в период с 2020 по 2023 года будут выполнены следующие виды мероприятий по охране труда работников МБДОУ

№ п/п	Мероприятие, предусмотренное соглашением	Сроки выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность (% работающих, которым улучшены условия труда)
1.	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной арматуры	Ежедневно	Заместитель заведующего по ХЧ	100
2.	Своевременное обеспечение спецодеждой, орудиями труда, моющими средствами, средствами индивидуальной защиты	Ежемесячно, согласно сметы	Заместитель заведующего по ХЧ	100
3.	Регулярное пополнение аптек первой медицинской помощи	4 раза в год, согласно сметы, учитывая сроки годности хранения лекарств	медсестра	100
4.	Регулярная проверка питьевого режима	Ежедневно	медсестра	100
5.	Замена посуды	Постоянно, по мере возникновения боя	Заместитель заведующего по ХЧ	100
6.	Завоз отсева для посыпания территории во время гололеда	Октябрь-ноябрь Март-апрель	Заместитель заведующего по ХЧ	100
7.	Косметический ремонт помещений, пищеблока, прачечной, складских помещений	В течение года по плану, согласно сметы	Заведующий МБДОУ; Заместитель заведующего по ХЧ	100
8.	Озеленение и благоустройство территории. Разбивка цветников	Май- август	Заведующий МБДОУ; Заместитель заведующего по ХЧ Воспитатели групп	100
9.	Регулярный ремонт	Ежедневно, по	Заместитель	

	мебели во всех помещениях	мере необходимости	заведующего по ХЧ	100
10.	Контроль за состоянием системы теплоснабжения. Своевременное устранение неисправностей	Ежедневно, по мере необходимости	Заместитель заведующего по ХЧ	100
11.	Контроль за состоянием работы по ОТ, соблюдением ТБ, ПБ на рабочем месте	Постоянно	Заведующий МБДОУ; Заместитель заведующего по ХЧ; комиссия по ОТ, общественный инспектор ОТ и ТБ	100
12.	Ремонт ограждений, ворот, калиток, построек на территории	Круглогодично, по мере необходимости	Заместитель заведующего по ХЧ	100
13.	Ремонт сантехнического оборудования	Постоянно	Заместитель заведующего по ХЧ	100
14.	Своевременное обслуживание оргтехники	Постоянно	Заместитель заведующего по ХЧ	100
15	Своевременное устранение неисправностей электрооборудования в медицинском кабинете, прачечной, пищеблоке	Круглогодично, по мере необходимости	Заместитель заведующего по ХЧ	100

10	Контроль за исполнением сметы	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Заместитель	100
11	Контроль за исполнением сметы по ОТ	Контроль за исполнением сметы по ОТ	Заместитель	100
12	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Заместитель	100
13	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Заместитель	100
14	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Заместитель	100
15	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Контроль за исполнением сметы по мере необходимости	Заместитель	100



Прошито 24 листа
 Заведующий бюджетного образовательного учреждения «Деревья сая» (региональный филиал) №6 «Золотой»
 Н.Ю. Замиратова

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575812

Владелец Замиратова Наталья Юрьевна

Действителен с 16.03.2021 по 16.03.2022