Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 44 «Веснушки»

Четверикова Елена Ивановна

Подписан: Четверикова Елена Ивановна
DN: C=RU, S=Иркутская область, L=Ангарск, T=заведующая, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 44 ""ВЕСНУШКИ""", СНИЛС=05265660965, ИНН=380106834622, E=mdoy44@list.ru, G=Елена Ивановна, SN=Четверикова, CN=Четверикова Елена Ивановна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: Ангарск
Дата: 2023.04.10 11:35:50+08'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 44 «Веснушки» на 2023 – 2025 годы

Утвержден общим собранием работников МБДОУ детского сада № 44
Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года

От работодателя

Заведующий
МБДОУ детский сад № 44

_____/Четверикова Е.И./

« 15 » декабря 2022 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации образовательным учреждением

_____/Пискунова Л.С./

« 15 » декабря 2022 г.

Содержание коллективного договора

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ…… 3
2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО…….. 4
3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА……. 8
4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА…….11
5.ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ . ПРОХОЖДЕНИЕНЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ……15
6.ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ……..……16
7.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА……..17
8.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ……...…….25
9.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ……28
10.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ……..……..32
11.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА…….…..35

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 44 «Веснушки»**.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

1.2.1. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2.2. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – 10-ФЗ).

1.2.3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – 273-ФЗ).

1.2.4. Правовые акты Иркутской области и администрации Ангарского городского округа, регулирующие трудовые права работников.

1.3. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

1.4.1. работодатель в лице его представителя – руководителя Учреждения Четвериковой **Елены Ивановны** (далее – Работодатель);

1.4.2. работники Учреждения (далее – Работники) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – Выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить с текстом Коллективного договора всех Работников под подпись в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

1.13. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

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

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу **с 01.01.2023 года и действует по 31.12.2025 года включительно**.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны признают важность социального партнерства и делового сотрудничества, проявления доверия и заинтересованности и в совместной деятельности выступают в качестве равноправных и конструктивных партнеров.

2.2. Стороны обязуются осуществлять социальное партнерство посредством:

2.2.1. Проведения взаимных консультаций (переговоров) по вопросам принятия локальных нормативных актов, обеспечения гарантий трудовых прав Работников Учреждения.

2.2.2. Обсуждения вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по его совершенствованию, обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения.

2.2.3. Участия представительного органа работников и работодателя в работе коллегиальных органов управления Учреждением и в разрешении трудовых споров.

2.2.4. Предоставления работодателем информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

2.2.5. Участия сторон в разработке и принятии коллективного договора.

2.3. Стороны утверждают перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

2.3.1. Положение об оплате труда работников.

2.3.2. График рабочего времени работников.

2.3.3. Контингент работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

2.3.4. Перечень профессий или видов работ, при которых присваивается 1 группа по электробезопасности.

2.3.5. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте .

2.3.6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска .

2.3.7. Нормы выдачи специальной одежды и специальной обуви .

2.3.8. Перечень программ по охране труда

2.3.9. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

2.3.10. Правила внутреннего трудового распорядка

2.3.11. Инструкции по охране труда по профессиям и должностям, видам работ.

2.3.12. Положение о Комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.13. Положение об общем собрании работников.

2.3.14. График отпусков.

2.3.15. Иные локальные акты.

2.4. Взаимоотношения Работодателя и Работников учреждения строятся на следующих принципах трудовой этики:

2.4.1. проведение открытой политики на всех этапах работы с Работниками: при отборе, заключении трудового договора, профессиональном и карьерном росте, обучении, выплате заработной платы и компенсаций, применении поощрений, увольнении;

2.4.2. создание условий для профессионального совершенствования Работников и наращивания трудового потенциала;

2.4.3. обеспечение безопасности рабочих мест;

2.4.4. предоставление социальных гарантий;

2.4.5. проявление заботы о бывших работниках, ветеранах Учреждения;

2.4.6. поощрение преемственности (наставничества, передачи передового опыта и т.п.);

2.4.7. поощрение творческой инициативы;

2.4.8. поддержание и дальнейшее развитие сложившихся в Учреждении традиций;

2.4.9. соблюдение всеми Работниками Учреждения норм и правил трудовой этики;

2.4.10. взаимное уважение, сдержанность и тактичность;

2.4.11. недопущение сквернословия, демонстрации плохого настроения коллегам, проявления грубости, несдержанности и агрессии;

2.4.12. создание конструктивных профессиональных отношений с коллегами, руководителями и подчинёнными;

2.4.13. использование рабочего времени только для выполнения своих служебных обязанностей;

2.4.14. поддержание авторитета и положительного имиджа Работников и Учреждения в целом (в высказываниях, отзывах и т.п.);

2.4.15. соблюдение делового стиля в одежде.

2.5. Стороны признают право Работодателя на:

2.5.1. Заключение трудовых договоров, их изменение и расторжение в соответствии с требованиями законодательства.

2.5.2. Поощрение Работников за эффективный и качественный труд.

2.5.3. Требование от Работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований и инструкций по охране труда.

2.5.4. Привлечение Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2.5.5. Принятие локальных нормативных актов.

2.5.6. Требование обязательного предварительного медицинского осмотра при поступлении на работу.

2.6. Стороны признают право Работников на:

2.6.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями законодательства.

2.6.2. Представление работы в соответствии с условиями трудового договора.

2.6.3. Своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы.

2.6.4. Объединение в профессиональные союзы.

2.6.5. Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.6.6. Обращение в органы государственной власти, местного самоуправления, в вышестоящие профсоюзные органы.

2.6.7. Обязательное социальное и медицинское страхование.

2.6.8. Прохождение педагогическими Работниками аттестации на первую и высшую квалификационную категории.

2.7. Стороны признают право Выборного органа первичной профсоюзной организации на:

2.7.1. Участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат Работникам Учреждения.

2.7.2. Ознакомление с материалами аттестации педагогических Работников, членов Профсоюза.

2.7.3. Учет мнения при составлении тарификации Работников и штатного расписания на очередной учебный год.

2.7.4. Реализацию установленных Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» прав и гарантий.

2.7.5. Получение от Работодателя информации по вопросам:

– реорганизации или ликвидации Учреждения;

– введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;

– профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

– по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором.

2.8. Стороны признают, что обеспечение нормальной жизнедеятельности Учреждения является общей задачей, в связи с чем, принимают на себя следующие обязательства:

2.8.1. Работодатель обязуется:

– своевременно комплектовать Учреждение необходимыми кадрами, обучающимися, оборудованием;

– способствовать внедрению новых методик образовательной деятельности;

– проводить работу по повышению квалификации педагогов;

– обеспечить безопасность условий труда, осуществлять мероприятия, направленные на сохранение и поддержание здоровья Работников;

– один раз в квартал (полугодие) информировать первичную профсоюзную организацию о итогах деятельности Учреждения (в том числе и финансовой);

– своевременно рассматривать просьбы, жалобы, заявления, предложения Работников;

– не препятствовать проведению индивидуальных и коллективных форм защиты социально-трудовых прав и интересов Работников;

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора, трудовых договоров;

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

– знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

– содействовать работе уполномоченных лиц по охране труда;

– признать первичную профсоюзную организацию полномочным представителем Работников;

– рассматривать акты первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах.

2.8.2. Работники обязуются:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования и инструкции по охране труда, другие локальные нормативные акты, действующие в Учреждении;

– выполнять установленные нормы труда;

– проходить предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), в соответствии с требованиями законодательства;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– бережно относиться к имуществу Учреждения, соблюдать режим экономии при расходовании энергоресурсов и материальных запасов Учреждения;

– незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

– быть примером для воспитанников и их родителей.

2.8.3. Выборный орган Первичной профсоюзной организации обязуется:

– представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

– представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы;

– осуществлять свою деятельность на основании Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством;

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации;

– представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;

– оказывать поддержку Работодателю в решении задач по нормальному функционированию Учреждения, по соблюдению прав и интересов Работников;

– предотвращать конфликты в коллективе путём переговоров и достижения компромиссных решений, содействовать разрешению споров, возникающих между Работодателем и Работниками;

– осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических Работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

– принимать участие в аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения;

– информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

– ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам Работников Учреждения;

2.9. Мероприятия и льготы, осуществляемые за счёт средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

2.10. Особенными праздниками в коллективе Учреждения являются:

– День зашиты детей (1 июня);

– День знаний (1 сентября);

– День воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

– Юбилей Учреждения.

2.11. В целях выявления и пропаганды лучшего профессионального опыта, совершенствования профессионального мастерства, формирования творческого отношения к труду, поощрения наиболее творческих и компетентных Работников, ежегодно проводятся смотры и конкурсы профессионального мастерства.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Стороны договорились, что Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставлять Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную трудовым договором трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день его заключения.

3.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работника под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 главы 10 части 3 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

3.3.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 главы 10 раздела 3 ТК РФ.

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

3.3.6. Своевременно уведомлять Работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) своевременно по соглашению сторон, а также своевременно заключать дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

3.3.7. Руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей работников в сфере образования (Приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010года №541Н с изменениями на 31 мая 2011года), профстандартами по профессиям, утвержденными приказами Минтруда РФ., в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами.

4. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работнику Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, положением о порядке установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения, утвержденных приказами заведующего Учреждением, Положением об оплате труда руководителей, заместителей

руководителей, главных бухгалтеров муниципальных дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа.

4.2. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

4.3. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников, занимающим должность служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

4.4. Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждёнными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.5. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

4.5.1. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

4.5.2. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией Иркутской области;

4.5.3. при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения.

4.6. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Заработная плата выплачивается Работникам Учреждения в денежной форме за первую половину месяца-**25** числа текущего месяца, за вторую половину месяца-**10** числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем производить выплату заработной платы накануне этого дня.

4.8. При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок, с указанием:

4.8.1. составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

4.8.2. размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

4.8.3. размеров и оснований произведенных удержаний;

4.8.4. общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Учреждения и включает в себя:

4.9.1. размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) работников;
4.9.2. размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;
4.9.3. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
4.9.4. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
4.9.5. другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.
4.10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. В Учреждении устанавливаются надбавки к заработной плате занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда: повару – 12 %; кухонному рабочему – 8 %;
4.11. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится. Об изменении размеров выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждается не менее чем за 2 месяца.
4.12. Оплата сторожам, при работе в ночное время, производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время;
4.13. Работникам за работу в учреждении с группами оздоровительной направленности в зависимости от степени и продолжительности общения с воспитанниками, нуждающимися в длительном лечении, устанавливается надбавка в размере 15%: заведующему, заместителю заведующего по ВМР, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре, педагогу-психологу, старшим воспитателям, воспитателям, младшим воспитателям, поварам.
4.14. Работникам процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области выплачивается:
4.14.1. в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 % заработка (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. №3)
4.14.2. лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в южных районах Иркутской области не менее одного года, выплачивается в ускоренном порядке - 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 30% (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. № 3).
4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, Работник имеет право, в соответствии со статьей 142 ТК РФ, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
4.16. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.17. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается ежемесячная выплата стимулирующего характера за профессиональное развитие в размере установленным Положением «Об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 44», разработанного на основании примерного положения, утвержденного постановлением администрации Ангарского городского округа.
4.18. 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, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.
4.19. В случае заключения Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.
4.20. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).
4.21. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
4.22. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование Работников Учреждения.
4.23. В период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других Работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
4.24. Оплачивать время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы Работника.
4.25. Время простоя не по вине Работодателя и Работника, (в том числе при временном закрытии образовательных учреждений по инициативе органов управления образованием), если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.
4.26. Стороны договорились включать в состав тарификационной комиссии Учреждения представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.27. Порядок установления, проверки, замены и пересмотра норм труда осуществлять в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения «Положением о системе нормирования труда», утверждаемым заведующим Учреждением.
4.28. Введение, замена и пересмотр норм труда и нормативных заданий производить по результатам работы комиссии по внедрению системы нормирования труда с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.
4.29. О введении новых норм труда и норматированных заданий работников Учреждения извещать заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца.
4.30. О введении временных и разовых норм труда работников извещать не менее чем за месяц до начала выполнения работ.
4.31. Пересмотр норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, осуществлять в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

5. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.
5.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, с учетом перспектив развития Учреждения.
5.3. Работодатель обязуется:
5.3.1. Организовывать подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.
5.3.2. Обеспечивать педагогическим работникам дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
5.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размера, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.
5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться

работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.
5.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам принимать решение о соответствии или не соответствии занимаемой должности.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:
6.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
6.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения профкома (статья 82 ТК РФ), направив в профсоюзной орган до принятия окончательного решения проект соответствующего приказа с приложением копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (статья 373 ТК РФ).
6.1.3. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
6.2. Стороны договорились, что:
6.2.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.
6.2.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или 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); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
6.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
6.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу

работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников Учреждения устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

7.1.3. Для педагогических Работников Учреждения, согласно приказа Министерства образования и науки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: для воспитателей, старших воспитателей – 36 часов в неделю; для педагога-психолога – 36 часов в неделю; для музыкального руководителя – 24 часа в неделю; для инструктора по физической культуре – 30 часов в неделю.

7.1.4. Продолжительность рабочей недели в Учреждении с 12-часовым пребыванием воспитанников – 5-дневная рабочая неделя (60 часов работы в неделю) с двумя выходными днями в неделю. Общим выходным днем является: суббота, воскресенье.

7.1.5. В соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", В дошкольных образовательных учреждениях (группах) с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

7.1.6. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни или другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения образования и иными локальными актами.

7.1.7. В Учреждении используются 2 режима работы воспитателей:1 режим (при полной укомплектованности штатов и в период адаптации детей раннего возраста): 1 смена с 7.00 до 14.20;2 смена с 11.40 до 19.00 (ежедневно по 7,2 часа) 2 режим (при наличии вакантных мест, длительном отсутствии работников по болезни) : 1 смена с7.00 до 13.00,2 смена с 13.00 до 19.00. Догрузка осуществляется за счет отработки на

группах выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методическая, подготовительная, организационная работа, участие в методических объединениях, организованных формах методической работы.

7.1.8. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим Работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

7.1.9. Особенности работы по совместительству педагогических Работников регулируются Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», изданном в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2003 N 197 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.1.10. График работы утверждается Работодателем, предусматривает время начала и окончания работы, объявляется Работнику под роспись, отражается в Правилах внутреннего трудового распорядка и размещается в доступном месте не позднее, чем за один месяц до введения в действие

7.1.11. Работник Учреждения обязан приходить на работу за 10 минут до начала смены для подготовки к работе.

7.1.12. Педагогическим Работникам запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник заявляет об этом руководителю Учреждения, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим Работником.

7.1.13. В течение рабочего дня (смены) предоставлять Работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

7.1.14. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

7.1.15. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

7.1.16. Педагогическим Работникам – воспитателям, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается, а обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками в течение рабочего времени.

7.1.17. Периоды отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников учреждения, которые привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки).

7.1.18. Учет рабочего времени организуется в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни Работника последний своевременно информирует работодателя и представляет лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7.1.19. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

– по соглашению между Работником и Работодателем;

– по просьбе беременной женщины;

– по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет, (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.1.20. В рабочее время Работникам Учреждения запрещается:

– изменять установленный график работы, режим дня воспитанников и расписание образовательной деятельности;

– отменять занятия, изменять их продолжительность;

– удалять воспитанников с занятий и из помещений групповой ячейки;

– отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических Работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

– организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;

– допускать присутствие в Учреждении посторонних лиц без согласия администрации;

– делать замечания по поводу работы педагогическим Работникам в присутствии воспитанников;

– курить на территории и в помещениях Учреждения.

7.1.21. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.22. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.1.23. Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, Работников, имеющих детей-инвалидов, а также матерей и отцов, воспитывающим без супруга (супруги), опекунов (попечителей) детей в возрасте до пяти лет и Работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

7.1.24. 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 Учреждения.

7.1.25. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

7.1.26. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

7.1.27. В случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который

перенесен выходной день (согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009г. № 588н).

7.1.28. Привлечение Работников Учреждения 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 статей 60 ТК РФ.

7.1.29. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

7.1.30. Остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.31. Всем Работникам (в том числе работающим на условии совместительства) предоставляются ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями).

7.1.32. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). За второй и последующий годы работы ежегодный отпуск предоставляется работникам – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

7.1.33. До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск за отработанный период по заявлению Работника может быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

7.1.34. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

7.1.36. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

7.1.37. Продлять или переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

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

7.1.38. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.1.39. В случае, если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника, являющегося совместителем, меньше, чем продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы, предоставлять по письменному заявлению Работника отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.1.40. В случаях совпадения по времени очередного ежегодного отпуска Работника, совмещающего работу с обучением, с дополнительным ученическим отпуском, переносить очередной ежегодный отпуск на другое время, согласованное с Работником.

7.1.41. По письменному заявлению Работника предоставлять ему неиспользованные отпуска с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения по инициативе работодателя за виновные действия). При этом днем увольнения считать последний день отпуска.

7.1.42. При наличии финансовых возможностей в Учреждении часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.1.43. Работникам Учреждения из числа административно-управленческого персонала с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.101, 116 ТК РФ), в соответствии с определенным следующим перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем: главному бухгалтеру-6 календарных дней; ведущему бухгалтеру-6 календарных дней (Ст. 119 Трудового Кодекса Российской)

7.1.44. Работникам с ненормированным рабочим днем, количество дней дополнительного отпуска вносится в трудовой договор.

7.1.45. В соответствии с законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней, предоставляются Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 116, 117 ТК РФ).

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

7.1.47. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

7.1.48. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

7.1.49. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

7.1.50. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учитывать, что:

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169 с последними изменениями от 20 апреля 2010 г. № 253 приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ).

7.1.51. Стороны договорились, что Работникам Учреждения на основании письменного заявления, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

7.1.52. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

– 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, 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;

7.1.53. Предоставлять по заявлению работника длительный отпуск сроком до одного года педагогическим работникам Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

7.1.54. Стороны договорились: длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения; он может быть использован полностью, либо может быть использован частями.

7.1.55. Очерёдность и время предоставления длительного отпуска, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, определяются по соглашению сторон.

7.1.56. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику, работающему в учреждении по основному месту работы, на основании его заявления и оформляется распорядительным актом учреждения.

7.1.57. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

7.1.58. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

7.1.59. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников.

7.2.2. Предоставлять Работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

7.2.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей (ст.164 ТК РФ).

8.2. Стороны пришли к соглашению о том, что 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 совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.3.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в порядке и размерах, определенных законодательством РФ.

8.3.3. Сохранять педагогическим Работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности.

8.3.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории **за один год** до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории

8.3.5. Сохранять педагогическим Работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.
8.3.6. Сохранять за педагогическим Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении работодателем педагогических работников для профессионального обучения дополнительного профессионального образования или прохождения независимой оценки квалификации. (ст. 187 ТК РФ).
8.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации предоставлять Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение Работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.
8.3.8. Работнику, совмещающему обучение с работой одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации в связи с обучением предоставлять только в образовательном учреждении, где работа является для педагогического Работника основным местом работы.
8.3.9. Представлять ходатайства в орган управления образованием о награждении Работников образовательных учреждений ведомственными знаками отличия.
8.3.10. Освобождать беременных женщин от работы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением среднего заработка, если такое обследование не может быть проведено во внерабочее время.
8.3.11. Выплачивать Работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет, ежемесячное пособие по уходу за ребенком в сроки, установленные для выплаты заработной платы.
8.3.12. Выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются Федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).
8.3.13. Работодатель обязуется производить оплату труда педагогических работников в соответствии с перечнем педагогических работников, оплата труда которых производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях установленных локальным актом и утвержденным с учетом мнения представительного органа работников .
8.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
8.4.1. Знакомить Работников с настоящим Коллективным договором, иными документами, имеющими непосредственное отношение к трудовой деятельности работника.
8.4.2. Ходатайствовать перед Ангарской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ об оказании членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных ситуациях в соответствии с Положением о фонде социальной защиты.
8.4.3. Инициировать рассмотрение ходатайств о награждении знаками отличия лучших воспитателей и других Работников, имеющих значительные успехи в

организации и совершенствовании образовательного и воспитательного процессов и т.п.

8.4.4. Проводить проверки соблюдения трудового законодательства и высказывать мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам привлечения членов профсоюза к дисциплинарной ответственности, в том числе и увольнения по инициативе работодателя.

8.4.5. В течение десяти рабочих дней рассматривать заявления Работников – членов профсоюза по вопросам нарушения Работодателем трудовых прав.

8.4.6. Не допускать незаконных увольнений членов профсоюза по инициативе Работодателя.

8.4.7. Способствовать организации оздоровления Работников – членов профсоюза и их детей, а также через частичную компенсацию стоимости путевок на санаторно-курортное лечение.

8.5. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ детского сада №44, по следующим основаниям и в следующем размере:

- смерть близких родственников (родители, дети в том числе усыновленные, супруги)-5000,00рублей
- материальные затруднения в связи с длительным лечением (не менее одного месяца) самого работника или члена его семьи (супруги, несовершеннолетние дети)-5000,00рублей
- причинение материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника Учреждения-5000,00рублей
- рождение ребенка работника Учреждения-1000,00 рублей
- поступление ребенка работника Учреждения в первый класс-1000,00рублей

8.5.1. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны быть приложены следующие документы:

смерть близких родственников	Копия свидетельства о смерти
материальные затруднения в связи с длительным лечением	предоставляются справки, медицинские выписки, договора об оказании платных медицинских услуг
причинение материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа	справок из соответствующих органов (местного самоуправления, управления внутренних дел, противопожарной службы и др.)
Рождение ребенка	Копия свидетельства о рождении
поступление ребенка работника Учреждения в первый класс	Копия свидетельства о рождении

8.5.2. Решение о выплате материальной помощи принимается с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья Работников в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, для чего признают основными направлениями в работе по охране труда:

– обеспечение приоритета жизни и здоровья Работников;

– гарантию прав Работников на охрану труда и здоровья, на нормативное правовое планирование мероприятий по охране труда и их обязательное финансирование, обеспечение этих прав;

– неукоснительное исполнение требований по охране труда и ответственность за их нарушение в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Все Работники учреждения, в том числе руководители и его заместители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 225 ТК РФ).

9.3. 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.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Обеспечить право Работников на безопасные и здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами, и иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда.

9.4.2. Заключать ежегодно соглашения по охране труда с определением в них организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

9.4.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

9.4.4. Обеспечить гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.4.5. Проводить специальную оценку условий труда в порядке, определенном Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда в обязательном порядке включать представителей профсоюзного комитета и комиссии по охране труда. По результатам специальной оценки условий труда осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией.

9.4.6. На основании специальной оценки условий труда предоставлять Работникам гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.4.7. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий

труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 226 ТК РФ).

9.4.8. Использовать часть страховых взносов, установленную действующим законодательством Российской Федерации, из Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

9.4.9. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для командированных в дошкольное образовательное учреждение, Работников сторонних организаций, выполняющих работы на территории дошкольного образовательного учреждения, лиц, проходящих производственную практику, проводить вводный инструктаж.

9.4.10. До начала основной деятельности со всеми вновь принимаемыми на работу, а также с Работниками, выполняющими новую для них работу, учащимися и студентами, прибывшими на практику, проводить первичный инструктаж на рабочем месте.

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

9.4.12. Проводить оценку профессиональных рисков.

9.4.13. Использовать видеонаблюдение, аудиоконтроль и другие формы дистанционного контроля за выполнением работ с целью обеспечения производственной безопасности. Допускается и хранение полученных записей (статья 214.2 ТК РФ).

9.4.14. Знакомить работников в каких условиях труда он работает, какие профессиональные риски могут быть, какие положены СИЗ, компенсации, установлены ли на его рабочем месте видеокамеры и прочие устройства дистанционного контроля (статья 216 ТК РФ).

9.4.15. Отстранить персонал от выполнения должностных обязанностей, либо не допускать работника, если он не применяет СИЗ, которые ему были выданы (статья 76 ТК РФ).

9.4.16. Проводить расследование микротравм, вести учет микротравм, полученных персоналом на рабочих местах, и рассматривать обстоятельства их получения (статья 226 ТК РФ «Микроповреждения»).

9.4.17. Организовать в течение месяца после приема на работу обучение безопасным методам и приемам выполнения работ всех поступающих на работу лиц, а также лиц, переводимых на другую работу.

9.4.18. Фиксировать проведение всех видов инструктажей в журналах регистрации вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте установленной формы за подписью инструктирующего и лиц, которым инструктаж проводился.

9.4.19. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников в установленном законодательством порядке (руководители и специалисты, а также педагогические Работники Учреждения не реже 1 раза в три года, младший обслуживающий персонал не реже 1 раза в год).

9.4.20. Обеспечить своевременность бесплатного обучения Работников санитарно-гигиеническим нормам и правилам.

9.4.21. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и иных локальных актов на рабочих местах.

9.4.22. Обеспечить разработку, утверждение, своевременный пересмотр и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ, профессиям и должностям в соответствии со штатным расписанием.
9.4.23. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
9.4.24. Обеспечивать безопасность эксплуатации зданий и сооружений, проводя 2 раза в год (весной и осенью) их комиссионное обследование с составлением акта.
9.4.25. Организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования Работников, прививок с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований
9.4.26. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
9.4.27. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством, вести учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем в соответствии со статьями 227-231 ТК РФ.
9.4.28. 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.
9.4.29. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда трудового коллектива в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
9.4.30. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного надзора и контроля и представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверки условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
9.4.31. Осуществлять совместно с Выборным органом первичной профсоюзной организации контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в Учреждении.
9.4.32. По ходатайству Выборного органа первичной профсоюзной организации применять меры морального и материального поощрения уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда трудового коллектива, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Учреждении.
9.5. Работники обязуются:
9.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми локальными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
9.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарно-техническому минимуму, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.5.3. Проходить обязательные предварительные, при поступлении на работу, медицинские осмотры и периодические медицинские осмотры в процессе трудовой деятельности за счет средств Работодателя.
9.5.4. Правильно применять сертифицированные средства индивидуальной и коллективной защиты.
9.5.5. Незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.
9.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:
9.6.1. Осуществлять контроль над соблюдением законодательства в области охраны труда в Учреждении.
9.6.2. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений Работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда.
9.6.3. Организовывать проведение проверок состояния условий охраны труда, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности Учреждения.
9.6.4. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Учреждении, инструкций по охране труда работников и по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников.
9.6.5. Контролировать выполнение коллективного договора, соглашений по улучшению условий и охраны труда.
9.6.6. Проводить анализ травматизма и заболеваемости в Учреждении, участвовать в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.
9.6.7. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с Работодателем комиссии по охране труда, включая участие в расследовании несчастных случаев.
9.6.8. Участвовать в проведении совместно с уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда трудового коллектива проверок оборудования на соответствие требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и пр.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работников ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
10.2. Не допускается ограничение 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.
10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором
10.4. Работодатель обязуется:
10.4.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение Выборного органа первичной

профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

10.4.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

10.4.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.4.4. Безвозмездно предоставлять Выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для работы, проведения собраний, хранения документов, возможность бесплатно пользоваться необходимым оборудованием, средствами связи, оргтехники, а также – возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

10.5. Взаимодействие Работодателя с Выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

10.5.1. учета мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372, 373 ТК РФ;

10.5.2. согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 8.6. настоящего Коллективного договора, с Выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.5.3. С учетом мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

10.5.3.1. установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в Учреждении (статья 144 ТК РФ);

10.5.3.2. принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190ТК РФ);

10.5.3.3. составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

10.5.3.4. установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);

10.5.3.5. привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

10.5.3.6. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

10.5.3.7. установление очередности предоставления отпусков (ст.123ТК РФ);

10.5.3.8. принятие решений о режиме работы в период отмены образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

10.5.3.9. принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

10.5.3.10. определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

10.5.3.11. формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);

10.5.3.12. формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

10.5.3.13. принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;

10.5.3.14. изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.5.4. С работниками являющимися членами Профсоюза расторжение трудового договора производится с учетом мотивированного мнения Выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения (статья 373ТК РФ)

10.5.5. По согласованию с Выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

10.5.5.1. представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

10.5.5.2. представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

10.5.5.3. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

10.5.5.4. установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

10.5.5.5. установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

10.5.5.6. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.5.6. С предварительного согласия вышестоящего Выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя Выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

10.5.6.1. сокращение численности или штата Работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

10.5.6.2. увольнение работника за несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

10.5.6.3. увольнение работника за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.5.7. Члены Выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.5.8. Члены Выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть, без предварительного согласия Выборного органа первичной профсоюзной организации, 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 (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.5.9. Члены Выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11.1. Стороны договорились:

11.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании Работников о его выполнении.

11.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.1.3. Разъяснять условия Коллективного договора Работникам Учреждения.

11.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя: Заведующий МБДОУ детским садом № 44

_____ Четверикова Е.И.

«____»_____2022 г.

От работников: Председатель первичной профсоюзной организации

_____ Пискунова Л.С.

«____»_____2022 г.

С коллективным договором
МБДОУ детского сада № 44
на 2023 – 2025 годы, утвержденного на общем собрании работников МБДОУ детского сада № 44 (Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года) ознакомлен (а):

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность	Дата ознакомления	Подпись

С коллективным договором
МБДОУ детского сада № 44
на 2023 – 2025 годы, утвержденного на общем собрании работников МБДОУ детского сада № 44 (Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года) ознакомлен (а):

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность	Дата ознакомления	Подпись

С коллективным договором
МБДОУ детского сада № 44
на 2023 – 2025 годы, утвержденного на общем собрании работников МБДОУ детского сада № 44 (Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года) ознакомлен (а):

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность	Дата ознакомления	Подпись

С коллективным договором
МБДОУ детского сада № 44
на 2023 – 2025 годы, утвержденного на общем собрании работников МБДОУ детского сада № 44 (Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года) ознакомлен (а):

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность	Дата ознакомления	Подпись

С коллективным договором
МБДОУ детского сада № 44
на 2023 – 2025 годы, утвержденного на общем собрании работников МБДОУ детского сада № 44 (Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года) ознакомлен (а):

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность	Дата ознакомления	Подпись

С коллективным договором
МБДОУ детского сада № 44
на 2023 – 2025 годы, утвержденного на общем собрании работников МБДОУ детского сада № 44 (Протокол № 4 от 15 декабря 2022 года) ознакомлен (а):

№ п/п	Ф.И.О. работника (полностью)	Должность	Дата ознакомления	Подпись