

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением
деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 29
«Сибирячок» (МБДОУ д/с № 29)
на 2023 – 2026 год(ы)

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 29



Т.О. Рыгалова

17 августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 29

Н.Л. Подосинина

17 августа 2023 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей № 29 «Сибирячок» (МБДОУ д/с № 29, учреждение).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное трехстороннее соглашение между Администрацией ЗАТО г. Зеленогорска, Территориальной профсоюзной организацией ГПУО г. Зеленогорска и некоммерческой организацией «Территориальное объединение работодателей ЗАТО Зеленогорск» на 2022-2024 годы (далее -Территориальное соглашение).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (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 нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 29 – Подосинина Наталья Леонидовна (далее — Профком);
- работодатель, в лице его представителя – заведующего МБДОУ д/с № 29 Рыгаловой Татьяны Олеговны, действующий на основании Устава учреждения.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения Коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения, продления сроков действия Коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. 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.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение Профкома при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудового кодекса Российской Федерации (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать социально-экономическое положение работников учреждения.

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

1.13. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ д/с № 29 (далее - ПВТР).

- Соглашение по улучшению условий и охране труда МБДОУ д/с № 29.

- Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим МБДОУ д/с № 29.

- Перечень профессий работников, которым производится бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

- Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической спецодежды и санитарных принадлежностей рабочим и служащим МБДОУ д/с № 29.

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им доплат за вредные условия труда.

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
- Положение об оплате труда работников МБДОУ д/с № 29.
- Форма расчетного листка.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- Учет мнения Профкома, согласование;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов.
- Получение от работодателя 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.
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию.
- Участие в разработке и принятии Коллективного договора.
- Иные формы, определенные ТК РФ, иными Федеральными законами, учредительными документами учреждения, Коллективным договором.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2026 года включительно.

1.20. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.21. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему (гл 12. Перечень приложений к Коллективному договору).

2. Трудовой договор

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

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.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. С 22.11.2021 года работодатель в праве вести электронный документооборот в сфере трудовых отношений (Федеральный закон № 377-ФЗ от 22.11.2021 г.).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической работы в течение учебного года по сравнению с педагогической работой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями на 13 мая 2019 года) и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту работу;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из выполнения программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профкомом.

Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, педагогическая работа которых установлена в объеме менее ставки заработной платы.

2.8. Педагогическая работа воспитателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

2.9. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, а также изменение образовательных

программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении объема работы, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.11. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ст.77 ТК РФ и иными Федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Определять по согласованию с Профкомом формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ФЗ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и

обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО города Зеленогорска Красноярского края от 02.03.2015 № 31-п «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Зеленогорска» в следующих размерах:

- 200 рублей – по Красноярскому краю и иные территории Российской Федерации, г. Красноярск;
- 350 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург, административные центры субъектов Российской Федерации.

Расходы по найму жилья оплачиваются в размере стоимости одноместного номера. (Приложение № 6).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации по направлению работодателя).

3.5. Организовывать в соответствии с «Положением об аттестации педагогических работников» проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

3.6. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией в соответствии с Положением об аттестационной комиссии МБДОУ д/с № 29.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. 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.

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

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.1.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с Профкомом.

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. 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.

4.2.4. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества воспитанников.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим работы работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, условиями трудового договора, графиками работы (графиками сменности), согласованными с Профкомом.

5.2. Для заведующего, заместителей заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей:

- воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог - не более 36 часов в неделю;

- воспитатель на группе комбинированной, компенсирующей направленности – не более 25 часов в неделю;

- учитель-логопед, учитель-дефектолог – не более 20 часов в неделю;

- музыкальный руководитель – не более 24 часов в неделю;

- инструктор по физической культуре – не более 30 часов в неделю.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относятся выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Министерства образования и науки РФ № 536 от 11.05.2016 г).

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.5. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения

дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

5.6. Работодатель направляет в служебные командировки, привлекает к работе в ночное время, сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с письменного согласия и при условии, что это не запрещено работнику по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации следующих работников:

- инвалидов;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- имеющих детей-инвалидов;
- осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет в случае, если другой родитель работает вахтовым методом;
- имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из них возраста 14 лет;
- имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Вышеперечисленные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от вышеуказанной работы. (Федеральный закон от 07.10.2022 № 376-ФЗ «О внесении изменений в ТК РФ»)

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, ПВТР учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.10. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения 6 месяцев работы, его продолжительность должна

соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.11. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.12. Отдельным работникам в соответствии с Трудовым законодательством отпуск предоставляется в удобное для них время:

- работникам, имеющих 3 и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет (Федеральный закон от 09.03.2021 № 34-ФЗ);
- работникам в возрасте до 18 лет;
- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- одному из родителей для сопровождения ребенка, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального или высшего образования;
- застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая;
- работники, не использовавшие часть отпуска в связи с отзывом из отпуска.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

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

5.14. При наличии финансовых средств, а также часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ в ред. Федерального закона от 14.07.2022 № 273-ФЗ).

5.15. Продолжительность отпуска:

5.15.1. Минимальная продолжительность отпуска во всех случаях составляет 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка за каждый год работы.

5.15.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (Постановление Правительства РФ № 466 от 14.05.2015):

- Педагогическим работникам предоставляется отпуск в количестве 42 календарных дней.
- Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении, предоставляется отпуск в количестве 56 календарных дней.

5.15.3. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- дополнительный отпуск - 8 календарных дней всем работникам согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

- дополнительный отпуск поварам - 7 календарных дней за каждый год работы (ст.117 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ).

- дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с решением Совета депутатов ЗАТО г. Зеленогорска от 25.04.2013г № 37-221-р (Приложение № 7).

5.15.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых приказом Министерством Образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (с изменениями на 29 июня 2020 года).

5.15.5. Предоставлять работникам дополнительные дни отдыха с сохранением средней заработной платы за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение муниципального задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- для сопровождения ребенка-первоклассника в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- вступающим впервые в брак – до 5 дней;
- на похороны близких родственников (супруги, супруга, детей, родителей) – до 5 дней;

5.15.6. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в соответствии ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами, в соответствии ст. 263 ТК РФ.

Все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

5.17. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

Работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении - в комнате приема пищи, согласно графика, определенным ПВТР (п.1.5. Приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»).

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством, «Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», «Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Управления образования Администрации ЗАТО г. Зеленогорска», утвержденными постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска», «Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 29».

6.1.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме два раза в месяц:

- 23 числа текущего месяца выплачивается первая часть заработной платы,
- 8 числа следующего месяца - окончательный расчет за предыдущий месяц. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Заработная плата выплачивается путем перечисления на банковский счет (карта национальной платёжной системы «МИР») или в кассе МКУ ЦОДОУ.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, принятый с учетом мнения Профкома. (Приложение № 9).

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.3. Система оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда учреждения, утверждаемым локальным актом учреждения - приказом заведующего и включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются заведующим МБДОУ д/с № 29 на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.1.4. Работникам учреждений, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, устанавливается персональная выплата, размер которой для каждого работника учреждения определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждений, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается персональная выплата, размер которой для каждого работника учреждения определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Предусмотренная в настоящем пункте персональная выплата устанавливается в случае, если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы или минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной выплаты, под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника учреждения с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. (п.4.5.1., п.4.5.2., п.4.5.3. «Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», утвержденное Постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 14.03.2019 № 47-п).

6.1.5. Работникам МБДОУ д/с № 29 по решению заведующего в пределах объема средств, направленных на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, региональную выплату с целью обеспечения заработной платы работника на уровне, установленного в Красноярском крае, расширения зон обслуживания или увеличения объема выполняемой работы);
- выплаты по итогам работы.

6.1.6. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения учитывается мнение Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ д/с № 29 (далее-Комиссия), в состав которой входят представители каждой категории работников и Профкома.

Положение о Комиссии, ее состав утверждается приказом заведующего МДОУ д/с № 29.

6.1.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.1.8. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

6.1.9. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.1.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных ст.147 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) (Приложение № 5).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Оплачивать время простоя работникам, отстраненным от работы в связи с отсутствием профилактических прививок (при наличии медицинских противопоказаний) в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.2.2. В пределах размеров финансирования на выполнения муниципального задания на текущий финансовый год включить следующие положения:

- сохранять условия оплаты труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы за квалификационную категорию) за педагогическими работниками учреждения у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, в следующих случаях:

- в течение одного года после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- в течение одного года до наступления у работника права на назначение пенсии по старости;

- на период до принятия решения аттестационной комиссией об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории с даты подачи заявления в аттестационную комиссию;

- в педагогических работников учреждения с учетом присвоенной установленной квалификационной категории в случае истечения срока её действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

- выплачивать молодежи (лицам до 30 лет) процентную надбавку к заработной плате за работу в южных районах Красноярского края в полном размере с первого дня работы на предприятиях, в учреждениях, если они проживали не менее 5 лет в районах Севера и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

- производить оплату труда педагогических работников с учётом присвоенной установленной квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) в соответствии с Приложением № 8.

6.2.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МДОУ д/с № 29.

6.2.4. Выплачивать при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат работодатель обязан их выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.2.5. Проводить повышение (индексацию) заработной платы работников учреждения в порядке и размерах, определенных Муниципальными правовыми актами г. Зеленогорска.

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

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.2.7. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.2.8. При наступлении временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие за первые 3 дня болезни на основании электронного листка нетрудоспособности.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием методическими и учебными пособиями, справочниками, имеющимися в учреждении в воспитательно-образовательных целях.

7.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.1.3. Оказывает единовременную материальную помощь работникам учреждения на основании «Положения об оплате труда работников МБДОУ д/с № 29»

7.1.4. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе

государственного пенсионного страхования» (с изменениями на 7 октября 2022 года):

- своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством;
- предоставляет в установленный срок органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.1.5. Предусматривает средства на финансирование, предусмотренных в соответствии с Территориальным трехсторонним соглашением, следующих видов социально-трудовых гарантий:

- частичной оплаты путёвок на санаторно-курортное лечение и (или) отдых;
- частичной оплаты услуг по зубопротезированию;
- частичной оплаты физиотерапевтических услуг.

7.1.6. Предоставляет и производит оплату социально –трудовых гарантий в соответствии с «Положением о порядке предоставления социально-трудовых гарантий муниципальным служащим, работникам муниципальных учреждений», утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска» и решением Комиссии по предоставлению социально-трудовых гарантий МБДОУ д/с № 29.

7.1.7. Для прохождения обязательной диспансеризации работникам предоставляются дополнительные выходные дни с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ и ПВТР:

- сотрудникам, получающим пенсии по старости или за выслугу лет — 2 дня ежегодно;
- работникам предпенсионного возраста — 2 дня ежегодно;
- работникам, достигшим возраста 40 лет и до наступления предпенсионного возраста — 1 день раз в год;
- остальным работающим — 1 день один раз в три года.

7.1.8. Организует в учреждении комнату (места) для приема пищи.

7.1.9. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения по согласованию с профкомом.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Организовывать деятельность Комиссии по распределению социально-трудовых гарантий в МБДОУ д/с № 29, в соответствии с нормативно-правовыми актами Администрации ЗАТО и «Положением о предоставлении социально-трудовых гарантий работникам МБДОУ д/с № 29».

7.2.2. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3. Стороны договорились:

Сохранять и укреплять систему санаторно-курортного лечения. Эффективно использовать бюджетные средства на организацию отдыха и лечения работников.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

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

8.1.2. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения профкома, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

8.1.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства, определенные Соглашением по улучшению условий и охране труда МБДОУ д/с № 29 (Приложение № 1).

8.1.4. Ежегодно утверждать перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

8.1.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.1.6. Приобретать за счет за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ) и выдавать бесплатно средства индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с требованиями охраны труда и установленными (утвержденными заведующим, в соответствии с законодательством) нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Обеспечивать хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты (Приложения №№ 2,3,4).

8.1.7. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Профкома.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда.

8.1.8. Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (не более 2-х смен для рабочих

профессий) и проверку знания требований охраны труда, вводный инструктаж по правилам пожарной безопасности.

Организовывать проверку знаний по охране труда у следующей категории работников МБДОУ д/с № 29:

- рабочие – 1 раз в год;
- руководитель, специалист, служащие – 1 раз в 3 года.

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

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

8.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.12. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник, с его согласия, может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности в соответствии ТК РФ.

8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

Работодатель, в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

8.1.14. 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.

8.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома (ст. 212 ТК РФ). При возникновении новых рабочих мест разработать и утвердить инструкции по охране труда, по согласованию Профкома.

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

8.1.17. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Профкома (ст. 218 ТК РФ).

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

8.1.19. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.1.20. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя, а также прохождение обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.21. Запретить курение во всех помещениях детского сада и на прилегающей территории (документ - п.11 «Правила противопожарного режима в Российской Федерации», утвержденные постановлением Правительства РФ от 16 сентября 2020 года № 1479 (с изменениями на 21 мая 2021 года)).

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Возглавить работу по оздоровлению и отдыху работников. По решению Комиссии по распределению социально-трудовых гарантий заказывать путевки на лечение и отдых.

8.2.2. Организовать контроль за соблюдением запрета курения.

8.2.3. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

8.2.4. Проводить работу по оздоровлению работников организации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пп.2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится по предварительному согласованию с Профкомом (ст.373 ТК РФ).

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

9.6. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

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

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

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

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст.374 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

9.11.1. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).

9.11.2. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

9.11.3. Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).

9.11.4. Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).

9.11.5. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).

9.11.6. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ), (Приложение № 7).

9.11.7. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

9.11.8. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9.11.9. Составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ).

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

9.11.11. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.11.12. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.11.13. Утверждение Положения по оплате труда работников МБДОУ д/с № 29 (ст.135 ТК РФ).

10. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

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

В соответствии со ст. 377 ТК РФ в случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией..

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении заведующим, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования и пенсионного фонда.

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

10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на подтверждение занимаемой должности.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.12. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

11.2. Совместно осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его положений, а также отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании работников 1 раза в год.

11.3. Рассматривают в течение месяца все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

Профсоюз обязуется при разрешении коллективных трудовых споров отдать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур, рассматривая забастовку как последний способ разрешения коллективного трудового спора.

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

- Уклонение от участия в переговорах (ст.55 ТК РФ).
- Непредставление информации, необходимой для Коллективного договора (ст.54 ТК РФ).
- Невыполнение условий Коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

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

11.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12. Перечень приложений к Коллективному договору

1. Приложение № 1. «Соглашение по улучшению условий и охране труда МБДОУ д/с № 29 на 2023 год».

2. Приложение № 2. «Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты рабочим МБДОУ д/с № 29».

3. Приложение № 3. «Перечень профессий работников, которым производится бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств» в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

4. Приложение № 4. «Перечень бесплатной выдачи санитарно-гигиенической спецодежды и санитарных принадлежностей рабочим и служащим МБДОУ д/с № 29».

5. Приложение № 5. «Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им доплат за вредные условия труда».

6. Приложение № 6. «Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам МБДОУ д/с № 29».

7. Приложение № 7. «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска».

8. Приложение № 8. «Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях».

9. Приложение № 9. «Форма расчетного листка».