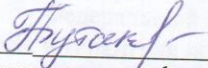


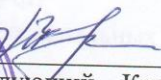
От первичной профсоюзной
организации работников
МКДОУ д/с №32
г. Бодайбо Иркутской области


Председатель профсоюза
Бутакова Н.Ю.

« » _____ 2023 г.

от администрации
МКДОУ д/с № 32
г. Бодайбо Иркутской области




Заведующий Кочетова Т.В.

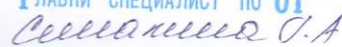
« » _____ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

администрации и трудового коллектива
Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 32 «Сказка»
г. Бодайбо Иркутской области

утвержден на общем собрании трудового коллектива
МКДОУ д/с №32 протокол № 37 от 28.04.2023 года

2023-2026 г.г

Администрация
Бодайбо и района
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО 03.05.2023
№ 09/09/13 - 25
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОТ


I. 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 казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 32 «Сказка» (далее по тексту – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевым трехсторонним соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2023-2025 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка» 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 и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель, в лице заведующего Учреждением работников Учреждения (далее - профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК.РФ)

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Численность работников на момент подписания коллективного договора составляет 48.человек

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения всех работников Учреждения в течение 7 рабочих дней после его подписания.

1.7.Стороны обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке. Установления ТК РФ для его заключения.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников,
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета.

1.19. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, размещает коллективный договор на официальном сайте Учреждения в сети Интернет.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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 Региональным отраслевым соглашением по Иркутской области от 26.01. 2017 года. Отраслевым трехсторонним соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2023-2025 годы

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

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок для выполнения трудовой функции в соответствии с должностной инструкцией. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации другие, которые стороны посчитают обязательными.

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

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается. Как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ)

2.9. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

2.11. о введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца(ст.74. 162 ТК РФ)

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

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 68 ТК РФ).

2.14. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или выписку из электронной трудовой книжки (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования и ведения сведений о трудовой деятельности работника в электронном виде»). С 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

Работники имеют право до 31.12.2020 года подать письменное заявление о ведении трудовой книжки в электронном виде или о сохранении бумажной трудовой книжки.

Работники, выбравшие электронную трудовую книжку, получают бумажную трудовую книжку на руки с соответствующей записью о сделанном выборе.

По заявлению работника выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется в день увольнения.

2.15. 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 3 лет, испытание не устанавливается.

2.16. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с работником – членом Профсоюза по инициативе

работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.17. Работодатель 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.

Представления на работников – членов Профсоюза, подлежащих аттестации, предварительно направлять для учета мнения в профсоюзный комитет.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

2.19. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.20. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение при открывшейся вакансии.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года (ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. (ст. 187 ТК РФ)

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

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.6. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

3.7. При проведении аттестации характеристики на работников-членов профсоюза направлять в профком для получения мотивированного мнения последнего.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. 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) 2.16. Считать массовым высвобождением увольнение 10 и более процентов работников Учреждения в течение 30 календарных дней, но:

- не менее 10 человек в образовательных организациях, расположенных в г. Бодайбо;
- не менее 5 человек в образовательной организации, расположенной в сельском населённом пункте;
- не менее 3 человек в малокомплектной образовательной организации

4.2. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае реорганизации и ликвидации учреждения создавать комиссии из представителей трудового коллектива, профсоюза и администрации для урегулирования вопросов, связанных с сокращением штата, совместно разрабатывать меры по трудоустройству работников.

4.4. Выплачивать увольняемым работникам Учреждения, единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка, при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, в соответствии со ст. 178 трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации производится с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа.

4.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата работников при равной производительности труда и квалификации, кроме случаев, перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее трёх лет
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до назначения досрочной пенсии);
- одиноким родителям, имеющим одного и более несовершеннолетних детей, а также ребенка, обучающегося в учреждении профессионального образования;

4.7. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, ТК РФ);

4.8. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

4.9. Работодатель в случае угрозы массового увольнения уведомляет службу занятости населения, Районный комитет Профсоюза в письменной форме не менее, чем за три месяца до

начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. В случае массового увольнения работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного органа в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, Утверждёнными работодателем, по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора.

5.2. В соответствии с действующим законодательством в Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

5.3. Режим рабочего времени и время отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемым Учреждением и утверждённым Общим собранием трудового коллектива.

5.4. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин 40 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.6. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)

5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки.

Воспитатель, педагог-психолог – 36 часов

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для учителя - логопеда – 20 часов;
- для инструктора по физической культуре – 30 часов;
- для музыкального руководителя – 24 часа;
- для учителя – дефектолога – 20 часов.
- для воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с тяжёлыми нарушениями речи - 25 часов.
- для воспитателя группы компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития - 25 часов.

5.8. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, заместитель заведующего по хозяйственной работе – 36 часов, ненормированный рабочий день.

Специалист по охране труда, делопроизводитель, помощник воспитателя, младший воспитатель, шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, кладовщик, кастелянша, швея, уборщик служебных помещений - 36 часов.

Сторож по утвержденному руководителем графику сменности, Дворник, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий, грузчик - 40 часов (для лиц мужского пола).

5.9 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 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;

- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

5.10. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

5.11. Ежедневная продолжительность рабочего времени педагогических и других работников, не может превышать установленную законодательством.

5.12. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

5.13 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

5.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения 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.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.15. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из норм часов за одну ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

5.16. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Работодатель может привлечь работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий предусмотренных для работников возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.17. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением требований статей 60, 97 и 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и

питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для педагогических работников перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками.

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

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работнику по истечению шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы в соответствии с графиком предоставления отпусков.

5.21. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Отдельным категориям работников, предусмотренных ТК и иными федеральными законами (ст. 22 п. 3 ФЗ РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.23. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.24. В соответствии с законодательством работникам предоставляются к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день (Приложение 1);
- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу 16 дней;
- за условия работы на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда (Приложение 2);

5.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем по заявлению работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на несколько частей. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.26. Часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда в соответствии ст.126 ТК РФ.

5.27. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска в соответствии ТК РФ и других правовых актов РФ составляет:

- административный, технический и вспомогательный персонал - 28 календарных дней;
- заведующий учреждением, педагогический персонал - 42 календарных дня;
- учитель-дефектолог, учитель - логопед, воспитатель группы компенсирующей направленности - 56 календарных дней;

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

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при

предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

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

5.31 При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: 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; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.32. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.33. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

5.34. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

- со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
- с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае болезни без предъявления больничного листа -3 календарных дня в году со своевременным уведомлением работодателя;
- по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ).

5.35. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, одиноким родителям воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику воспитывающему ребенка- инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в любое для них время – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)

5.36. Дополнительный выходной день без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).

Предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

5.37. Педагогические работники, в том числе работающие по совместительству не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы, сроком на один год.

5.38. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5.39 Очередность и время предоставления длительного отпуска предоставляется работникам по утвержденному руководителем графику.

5.40 Деление на части длительного отпуска, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску настоящим коллективным договором не предусматривается.

5.41 Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала, и оформляется распорядительным актом руководителя.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника, на другую работу, увольнение по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Учреждения.

5.42. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.43. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.44. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 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;

- предоставлять по запросу работодателя мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

- вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VI. ЗАЩИТА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

6.1. В целях защиты молодых специалистов из числа педагогических работников и их закрепления в Учреждении прибывшим в район и заключившим трудовой договор, предусматриваются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (ставки);

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- суточные на время проезда;

- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью до 7 календарных дней.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником договора.

6.2 Молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении устанавливается в течение первых трёх лет работы:

- ежемесячная надбавка к заработной плате в течение первого года в размере 11500 (одиннадцать тысяч пятьсот) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

- ежемесячная надбавка в течение второго года в размере не менее 9196 (девять тысяч сто девяносто шесть) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

- ежемесячная надбавка в течение третьего года в размере не менее 5748 (пять тысяч сорок восемь) рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- работа в Учреждении по специальности.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, принятой в учреждении на основании Положения об оплате труда в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 32 «Сказка».

Работник должен быть ознакомлен с данными тарификацией под роспись.

7.2. Заработная плата работника определяется в соответствии с тарификацией и Положением об оплате труда Учреждения, утвержденного на Общем собрании трудового коллектива.

7.3. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

7.5. Должности руководителей учреждений, заместителей не входят в профессионально-квалификационные группы.

Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы.

7.6. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок её действия истек в указанные периоды, а также за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять педагогическим работникам, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту.

7.7. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

7.8. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическими, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. (Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. №69).

Работодатель обязуется:

7.9. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру согласования с профсоюзной организацией при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определение должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.10 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

7.11 Выплата заработной платы за декабрь текущего года в декабре текущего года в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете учреждений образования. на выплату заработной платы в текущем финансовом году.

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

7.13. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

7.15. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.16. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

7.17. Размер и условия применения выплат компенсационного характера определяются в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка»».

7.18. Размер и условия применения выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с «Положением о порядке распределения и установления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 32 «Сказка»».

7.19. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- процентной надбавки за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере до 50%;

- районного коэффициента в размере 70% (ст.315 ТК);

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. (Приложение 2)

7.20, Учителю-логопеду, учителю-дефектологу, воспитателю, работающему в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи устанавливается выплата компенсационного характера в размере – 20 %, воспитателю, работающему в группе компенсирующей направленности для детей с задержкой психического развития – 15% .

7.21. Работникам выплачивается пособие по нетрудоспособности за время болезни: 3 дня за счёт работодателя, последующие дни за счёт фонда социального страхования, исчисление происходит в зависимости от общего стажа работы:

- 5 лет – 60% от должностного оклада

- С 5 до 8 лет – 80% от должностного оклада

- С 8 лет – 100% от должностного оклада

7.22. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере- 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.23. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

7.24. При замещении временно отсутствующего работника производить почасовую оплату за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы, если замещение продолжалось не более двух месяцев, оплата производится со дня начала замещения за все часы на общих основаниях.

7.25. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ), кроме того: сохранять среднюю заработную плату за дни вынужденного прогула работникам, прекратившим работу в связи с невыплатой заработной платы.

7.26. Оплачивать вовремя простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

7.27. Оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

Удержания из заработной платы работника производиться в соответствии со ст. 137 ТК РФ

7.28. Расчёт с работником, уходящим в отпуск, производится не позднее, чем за три дня до ухода в отпуск (ФЗ № 272 от 03.07.2016 г. "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушения законодательства в части, касающейся оплаты труда").

7.29. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения ст. 140 ТК РФ

7.30. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется по желанию работника и за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.31. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполненных работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем Учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

7.32. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок её действия истек в указанные периоды, а также за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять педагогическим работникам, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если до ухода на пенсию по возрасту.

7.33. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе установления) квалификационной категории.

7.34. Привлекать работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается с письменного согласия и за дополнительную плату.

7.35. Привлекать работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с их согласия и за дополнительную оплату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.36. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- за наличие высшего образования (для педагогических работников);
- при присвоении квалификационной категории (для педагогических работников) – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет);
- при наличие государственных наград (со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом) – 20% от ставки заработной платы (должностного оклада).

7.37. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.38. Штатное расписание Учреждения составляется в зависимости от численности воспитанников и определяемых групп.

Максимальная численность детей в группах устанавливается в соответствии с требованиями действующего нормативного законодательства.

7.39. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

7.40. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за это период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

VIII ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель:

8.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2. Сохраняет за работником среднюю заработную плату во время прохождения периодических медицинских осмотров.

8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённым с учётом мнения (по соглашению) профкома перечню, оснований предоставления материальной помощи и её размерам (Положение об оплате труда)

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.5. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. 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.

8.6.2. Выплачивать выходное пособие при выходе работника на пенсию по старости в размере двухмесячного среднего заработка за счет средств Учреждения.

8.6.3. Своевременно предоставлять работникам Учреждения по основному месту работы компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно по территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника Учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

8.6.4. Устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 8 ноября 2012 № 604-п «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования города Бодайбо и района».

8.6.5. Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным), детям – сиротам, детям, оставшимся без попечения родителей (переданным под опеку (попечительство), приемную семью, а также совершеннолетним детям, не достигшим возраста 24 лет, при одновременном соблюдении следующих условий: не вступившим в брак, находящимся на полном содержании работника; обучающимся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам

в организациях осуществляющих образовательную деятельность (в том числе находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющимися аспирантами, ординаторами, интернами, студентами до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет) независимо от времени использования отпуска работника. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно - территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

8.6.6. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

8.6.7. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов

Для окончательного расчета работник обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов.

8.6.8. Предоставлять работнику и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов.

8.6.9. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в Учреждении, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов РФ за счёт средств работодателя, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого члена семьи в размере половины должностного оклада (ставки);

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- оплачиваемый отпуск на сборы и обустройство на новом месте продолжительностью до 7 календарных дней.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа, членов семьи сохраняются в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

8.5.10. По письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов оказывается единовременная материальная помощь в следующих случаях:

За счет средств субвенции из областного бюджета:

- а) в случае смерти работника выплачивается членам семьи на основании заявления члена семьи с приложением копии свидетельства о смерти.

Членами семьи работника признаются: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные) - в размере 20 000 рублей;

- б) в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж (жена)) - в размере 20 000 рублей;

- в) при рождении ребенка - в размере 10 000 рублей;

- г) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) - до 20 000 рублей, согласно акта.

За счет средств бюджета МО г. Бодайбо и района:

д) в случае необходимости медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ ЦРБ к врачам онкологам и фтизиатрам работнику и его несовершеннолетним детям - в размере до 35 000 рублей.

8.6.11. В случае получения работником травмы на производстве и необходимостью лечения в г. Иркутске работодатель единовременно выплачивает материальную помощь в размере 30 000 рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному закону от 24.07.1998 года № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

8.6.12. Предоставлять работникам Учреждения не получающим компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с законом Иркутской области от 23.10.2066 № 63-оз «О социальной поддержке в Иркутской области семей, имеющих детей», постановлением администрации города Бодайбо и района от 17.03.2022 г. № 51-п «Об утверждении Порядка взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, совещующими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо и района», постановлением администрации города Бодайбо и района от 12.10.2022 г №238-п «Изменения в Порядок взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, совещующими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо и района»,

8.6.13. Компенсировать стоимость путевки в санаторно-курортные организации расположенных на территории РФ работникам Учреждения 20000 руб. 00. копеек один раз в пять лет, имеющих стаж работы в образовательном учреждении г. Бодайбо и района 7 лет (вступает в силу с 1 июня 2020 года).

8.6.14. Предоставлять работникам Учреждения и их детям льготу в размере 50 % на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

8.6.15. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

8.6.16. Предоставлять работнику гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 7.2.1. – 7.2.16, только по основному месту работы.

8.6.17 Работнику, выполняющему обязанности председателя первичной профсоюзной организации на неосвобожденной основе, производить доплату за участие в общественной работе, в разработке локальных нормативных актов Учреждения из Фонда стимулирования.

8.7. Профсоюз обязуется:

8.7.1. Предоставлять членам Профсоюза общедоступную бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного законодательства, оплаты труда и т.д.

8.7.2. Оказывать членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах.

1X. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. 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)

9.1.2. Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

9.1.3. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации

9.1.4. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного(доверенного)

лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки установленные руководящими документами (п.2.3.2 пост Минтруда России и Минобразования России №1/29)

9.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.6. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

9.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения (ст.22.ТК РФ)

9.1.8. Обеспечивать работников бесплатной сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), а также моющими обеззараживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами утверждёнными перечнями профессий и должностей. (Приложение 3,4).

9.1.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды, и обуви за счёт работодателя(ст. 221 ТК РФ)

9.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

9.1.11. Сохранять до проведения специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», установленные Коллективным договором, при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер.

9.1.12. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

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

9.1.14. 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)

9.1.15. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством вести их учет.

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

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

9.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда профсоюзного комитета 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.

9.1.19. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки (ст. 11 ФЗ от 30.03.99г. №52-ФЗ), обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических

освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.20. Обеспечить после окончания сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованиями законодательства.

9.1.21. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, и 147 трудового кодекса Российской Федерации. П. 3 ст 15 Федерального закона №421 – ФЗ от 28.12.2013г. работникам, условия труда которых отнесены к вредным(или) опасным по результатам специальной оценки условий труда.

9.1.22. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, психиатрическое освидетельствование, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

9.1.23. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

9.1.24. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

9.1.25. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

9.1.26. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

9.1.27. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

9.1.28. Обеспечить комиссии по охране труда совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации условия, для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнения соглашений по охране труда

9.1.29. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

- прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;
- отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;
- отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

9.1.30. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных собраниях с профсоюзным комитетом.

9.2. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении.

- обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

- осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений

членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

- принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших в Учреждении во время трудового процесса.

9.3. Стороны совместно обязуются:

9.3.1. Принимать участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также затраты на выполнение каждого мероприятия, сроки выполнения, должностных лиц, ответственных за выполнение.

9.3.2. Подводят два раза в год по акту итоги осуществления организационных, технических, лечебно-профилактических мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставлять профкому помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документации, проведения оздоровительной и культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехники (ст. 377 ТК РФ);

10.6. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.7. 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, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.7.1. 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;

10.7.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

10.7.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11, 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

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

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других.

10.11. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

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

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ)

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

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

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

- массовые увольнения (ст 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем(ст.101 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст103 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ), если снятие осуществляется по ходатайству профсоюза или заявлению члена профсоюза;

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст136 ТК РФ)

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- представление к награждению и поощрению работников;

- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы и другие вопросы;

10.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

10.13. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя (заместителя председателя) за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.14. 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, иных мероприятий вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка.

Работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т. д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями.

10.15. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы..

10.16. Ходатайствовать о предоставлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почётным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников Учреждения, в том числе, профсоюзных работников актива, внёсших значительный вклад в развитие системы образования области, района, в развитие социального партнёрства.

10.17. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

10.18. Работодатель согласовывает с соответствующими профсоюзными органами системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и др. выплаты стимулирующего характера, устанавливающиеся учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств на основании положения принятого коллективом в соответствии со ст. ТК РФ.

10.19. Лица, нарушившие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с законами (ст.378 ТК и ст. 30 и Федеральный закон о «Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11. Профком обязуется:

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

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты) фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждении.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.6. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

- 11.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 11.9. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86.ТК РФ)
- 11.10. Направлять учредителю (собственнику) учреждения о нарушении руководителем учреждения, его заместителям 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).
- 11.11. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.
- 11.12. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному образовательному страхованию.
- 11.13. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.
- 11.14. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.
- 11.15. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 11.16. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 11.17. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 11.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.
- 11.19. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 11.20. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.
- 11.21. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении
- 11.22. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 11.23. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12. Стороны договорились:

- 12.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 12.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.
- 12.3. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

12.4. Рассматривают в 2 недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания с 28.04.2023 по 28.04.2026 года.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты на 3 месяца до окончания срока действия.

12.9. Сторона, допустившая нарушение (невыполнение) настоящего договора его отдельных положений, несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ.

X III. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

13.1. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, предусмотренном законодательством.

XIV СРОК ДЕЙСТВИЯ

14.1. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания нового договора, не более трёх лет.

**Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день**

№	должность	Дни
1	Заведующий	3(на основании трудового договора)
2	Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе	3(на основании трудового договора)
3	Заместитель заведующего по хозяйственной работе	3(на основании трудового договора)

За работу за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие гарантии и компенсации

Гарантии и компенсации	основание количество дней					
	2	3.1	3.2	3.3	3.4	4
Сокращенная продолжительность рабочей недели (ст. 92 ТК РФ)	-	-	-	не более 36 часов в неделю		
Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ)	-	-	7 дней			
Повышенный размер оплаты труда (с. 147 ТК РФ)	-	4%				

ПЕРЕЧЕНЬ
норм бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты в МКДОУ д/с №32

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
	Машинист по стирке белья	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	до износа
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	до износа
		При выполнении работ по ремонту спецобуви:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		горючих и смазочных материалов, лаков и красок:	
		Фартук прорезиненный	2
		Рукавицы комбинированные или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	до износа
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	до износа
		Респиратор	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	2
		Брюки на утепляющей прокладке	2
		Валенки или	2
		Сапоги кожаные утепленные	2
	Сторож	При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
		Брюки на утепляющей прокладке	по поясам
		Тулуп	дежурный
		Полушубок	дежурный

		Валенки или	по поясам
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам
	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	до износа
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	до износа
	Грузчик	Костюм брезентовый	1
		Рукавицы брезентовые	6 пар
	Дворник	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные или	6 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	до износа
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	2
		Валенки или	2
		Сапоги кожаные утепленные	2
		Галоши на валенки	1 пара на 2 года
	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный	1
		Косынка	1
		Перчатки полимерные	до износа
	Повар, шеф-повар.	Халат или костюм хлопчатобумажный	3
		Косынка	3
	Кухонный работник	Халат или костюм хлопчатобумажный	3
		Косынка	3
		Перчатки полимерные	до износа
	Воспитатель	Халат или костюм хлопчатобумажный	2
	Учитель-логопед	Халат хлопчатобумажный	2
	Помощник воспитателя	Костюм для раздачи пищи из смесевых тканей	3
		Косынка	3
		Фартук для мытья посуды	3
		Халат для уборки в туалете	3
		Халат для уборки помещений	3
		Перчатки полимерные	до износа
	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	3
		Косынка	3

**Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам
МКДОУ д/с № 32**

Выдача предусмотрена типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств (утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н)

№	Наименование должности	Рабочее место	Наименование смывающих и обеззараживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи средства на одного работника в месяц
	Воспитатель Учитель-логопед Помощник воспитателя Младший воспитатель Повар Шеф-повар Кухонный работник		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Помощник воспитателя Младший воспитатель Уборщик служебных помещений Кухонный работник		Средства гидрофобного действия (отталкивающие воду, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, работы выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	2	100 мл
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	10	100 мл
	Дворник		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	6	200 мл