

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным
учреждением «Детский сад № 42»
города Воткинска Удмуртской Республики

и первичной профсоюзной организацией
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 42»
города Воткинска Удмуртской Республики

по обеспечению социально-трудовых гарантий
работников
на 2024-2027 год

Проведена уведомительная регистрация

_____ (наименование органа по труду)

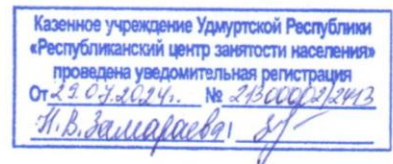
Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

_____ (ф.и.о., должность и подпись лица, проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
« 25 » июля 20 24 года.

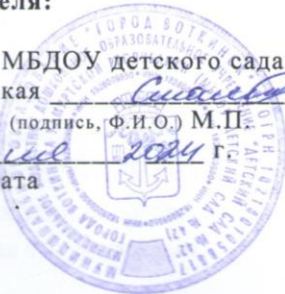


От работодателя:

Руководитель МБДОУ детского сада № 42
С. Н. Смолянская

(подпись, Ф.И.О.) М.П.

« 25 » июля 2024 г.
дата



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
детского сада № 42

Н. К. Боднар (подпись, Ф.И.О.)

« 25 » 07 2024 г.
дата

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен на основании следующих документов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный Закон от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями от 21.12.2021 г.);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями от 22.06.2024);
- Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024-2027гг.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» города Воткинска Удмуртской Республики (далее – Профсоюз) – от имени работников.

Администрация (Руководитель) Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» города Воткинска Удмуртской Республики (далее – Работодатель) – от имени работодателя и его представителей.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 42» города Воткинска Удмуртской Республики (далее – образовательное учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация в лице профсоюзного комитета выступает в качестве полномочного представителя работников образовательной организации при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров в решении трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем: оплаты труда, занятости, найма, увольнения (в том числе при сокращении штатов и численности работающих), социальных гарантий, аттестации педагогических работников, охраны труда и других форм социальной поддержки.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда работников образовательного учреждения, в том числе оплаты труда, занятости, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, а также дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

Профсоюз не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших Профсоюз на представление их интересов.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.6. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Коллективный договор в течении семи дней со дня подписания направляется работодателем (представителем работодателя) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации. Профсоюз доводит текст коллективного договора до членов коллектива МБДОУ детского сада № 42 для его выполнения.

1.8. Стороны также договариваются о том, что действие настоящего коллективного договора с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (в том числе – совместителей).

1.9. В тех случаях, когда на работника МБДОУ детского сада № 42 в установленном порядке одновременно распространяется действие нескольких Соглашений, действуют наиболее благоприятные для него условия Соглашения, коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

1.10.1. Изменения наименования образовательной организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжение трудового договора с руководителем организации.

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

1.10.3. При реорганизации организации в форме слиянии, присоединении, разделении, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10.4. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10.5. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором.

Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Представители сторон, участвующие в коллективных переговорах, свободны в выборе вопросов регулирования социально - трудовых отношений. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по подготовке, заключению и работе по коллективному договору и оформляются как приложения к коллективному договору, которые доводятся Работодателем и Профсоюзом до сведения коллектива образовательной организации.

Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.13. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора может осуществляться сторонами, непосредственно подписавшими его.

1.15. Стороны обеспечивают право работников образовательной организации на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006г. №152-ФЗ «О персональных данных», создают условия и принимают меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также их уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий в соответствии с Положением о защите персональных данных работников образовательной организации.

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

2. Социальное партнерство.

2.1. В целях развития системы социального партнерства, стороны признают необходимым:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику и способствовать реализации федеральных и республиканских проектов и программ развития образования, республиканских законов и иных актов, направленных на развитие отрасли и социальную защиту работников образования;

- улучшать социально-экономическое положение работников учреждения, функционирование и развитие учреждения в современных условиях;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

-добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников образовательного учреждения;

-обращаться в установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета в органы исполнительной и законодательной власти Удмуртской Республики, муниципального образования для решения следующих вопросов:

- полного финансирования мероприятий, направленных на охрану труда и пожарную безопасность в образовательном учреждении, аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников учреждения;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;

- санаторно-курортное лечение работников образовательного учреждения и их детей.

2.1.2. Заключать коллективный договор в образовательном учреждении.

2.1.3. В соответствии со статьей 8 ТК РФ, принимать совместно локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, относящиеся к деятельности образовательного учреждения:

- 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 смывающими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о порядке установления показателей и критериев оценки эффективности профессиональной деятельности;
- Другие локальные нормативные акты по согласованию с профсоюзным комитетом МБДОУ детского сада № 42.

2.1.4. Принимать решения с учетом мнения Профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором и рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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 (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 224ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, план переподготовки кадров (ст. 196 ТК РФ);
- и другие вопросы.

2.1.5. Активно участвовать в организации и проведении физкультурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников МБДОУ детского сада № 42.

2.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

2.2.1. Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива.

2.2.2. Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля по его выполнению и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

Своевременно рассматривать обращения, заявления Профсоюза МБДОУ детского сада № 42 и давать (в недельный срок с момента получения) мотивированные ответы о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

2.2.4. Сотрудничать с выборным органом первичной профсоюзной организации (профком), своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров.

2.2.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в работе Совета образовательного учреждения (при наличии), совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.6. Включать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в коллегиальные органы управления образовательного учреждения. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.2.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашением. (ст.28 ФЗ от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.2.8. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.9. Руководитель образовательного учреждения не допускает вмешательства в практическую деятельность Профсоюза, затрудняющую осуществление ими своих

уставных задач, и обязуется соблюдать права и гарантии Профсоюза, содействовать его деятельности.

2.2.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или иной профсоюзной деятельностью (ст. 374, 376 ТК РФ).

2.2.11. Безвозмездно предоставлять для пользования председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 42, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы (ст.377 ТК РФ) для проведения заседаний (собраний), места для хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность использовать ресурсы электронной связи (электронная почта и Интернет).

Предоставлять в бесплатное пользование Профсоюзу помещения и другие объекты, необходимые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками.

2.2.12. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации, его заместители могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ) только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

2.2.13. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и заместителей председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятиях.

2.2.14. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

2.2.15. В случае возникновения коллективного трудового спора на локальном уровне социального партнерства создавать примирительную комиссию в срок до 2-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора, а в случае возникновения коллективного трудового спора на иных условиях социального партнерства – в срок до 3-х рабочих дней со дня начала коллективного трудового спора (ст. 402. ТК РФ).

2.2.16. Создавать по письменному предложению представительного органа работников комиссию по трудовым спорам в 10-дневный срок. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществлять Работодателем (глава 60 ТК РФ).

2.3. Работодатель признает следующие гарантии:

2.3.1. Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя, в соответствии со ст.377 ТК РФ, предусматривать возможность установления стимулирующих выплат работникам, избранным председателями профсоюзных организаций (в пределах фонда оплаты труда).

Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда образовательной организации, и устанавливается в соответствии с решением комиссии учреждения по рассмотрению вопросов о стимулирующих выплатах.

Приказ о создании комиссии по рассмотрению вопросов о стимулирующих выплатах, а также о ее составе издается Работодателем на начало учебного года.

2.3.2. По решению и представлению Воткинской ГО ПО УР предоставлять председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 42 отпуск с сохранением заработной платы (в пределах фонда оплаты труда) без привлечения дополнительных средств, в виде отгулов в количестве до 3-х дней.

2.3.3. Совместно с Профсоюзом принимать решения о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов коллектива МБДОУ детского сада № 42.

2.3.4. Предоставлять возможность Профсоюзу знакомиться со всеми нормативными актами и распорядительными документами, письмами, рекомендациями и приказами, затрагивающими трудовые социально-экономические и профессиональные интересы работников отрасли, принимаемыми на уровне образовательного учреждения, Управления образования города (ФЗ «О профсоюзах» ст.11, п.3).

2.3.5. Включать представителей профсоюзного комитета МБДОУ детского сада № 42 в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

2.3.6. В МБДОУ детском саду № 42 в рабочее время могут проводиться мероприятия, в которых участвуют члены Профсоюза, уполномоченные Профсоюза по охране труда, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Администрацией МБДОУ комиссиях в интересах коллектива на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, а также переговоры между Профсоюзом и Администрацией образовательного учреждения по подготовке заключения коллективного договора и иных соглашений, подведение их итогов и прочее.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Контролировать соблюдение Работодателем в отношении работников образовательного учреждения требований законодательства о труде, об охране труда, городского территориального отраслевого Соглашения, коллективного договора, и других нормативных актов, действующих в системе образования.

2.4.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в органах государственной и муниципальной власти, в т.ч. в судебных и других правоохранительных органах.

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно договорной взнос, установленный коллективным договором на счет профсоюзной организации.

2.4.3. Оказывать бесплатную правовую помощь членам Профсоюза в решении трудовых и социально-экономических вопросов.

2.4.4. Выступать в пределах своих полномочий, вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли.

2.4.5. Доводить до сведения работников МБДОУ детского сада № 42 информацию, предоставляемую Воткинской ГО ПО УР, предоставляемую Центральным Советом Профсоюза, Федерацией Профсоюзов Удмуртской Республики, Федерацией Независимых Профсоюзов России, Министерством образования и науки Удмуртской Республики, Правительством Удмуртской Республики.

2.4.6. Способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.4.7. Содействовать эффективной работе образовательного учреждения, а также предотвращению в образовательном учреждении коллективных и индивидуальных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.4.8. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ, УР, настоящим коллективным договором и другими нормативными локальными актами.

Вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору.

2.4.9. Обеспечить общественный контроль по:

- соблюдению в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдению норм и правил охраны труда;
- своевременной выплате заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованию средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределению путевок на лечение и отдых;
- соблюдению порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, по своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнению коллективного договора, республиканского Соглашения в образовательном учреждении, Соглашения по охране труда;
- соблюдению установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

2.4.10. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, Соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

2.4.11. Направлять учредителю образовательного учреждения требование о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

2.4.12. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

2.4.13. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, Соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

Для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний избирать уполномоченного профкома по охране труда.

Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

2.4.14. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль по его выполнению;

2.4.15. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации, в том числе заявлений о вступлении в Профсоюз, заявлений о выходе, исключении из Профсоюза, заявлений о безналичном перечислении членских профсоюзных взносов, заявлений о безналичном перечислении добровольных взносов с работников, не являющихся членами Профсоюза.

2.4.16. Не менее двух раз в год информировать членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

Обеспечить наличие профсоюзного уголка в образовательном учреждении и его систематическое обновление.

2.4.17. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их трудовых правах, о роли Профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов Профсоюза.

2.4.18. Совместно с руководителем образовательного учреждения обеспечить правовое просвещение работников (не менее одного раза в учебном году).

2.4.19. Представлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

2.4.20. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

2.4.21. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу в образовательном учреждении.

2.4.22. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением о выдаче материальной помощи (в пределах фонда оплаты труда).

2.4.23. Содействовать улучшению условий труда и оздоровлению работников.

2.4.24. Сообщать и учитывать мнение Работодателя при планировании мероприятий, организуемых Профсоюзом.

3. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора (эффективного контракта) с работниками.

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового

договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (работодателем и работником). Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения трудового договора (эффективного контракта).

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.3. В соответствии Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

При заключении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.4. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены отсутствующего работника; на время выполнения временных работ; с лицами, работающими в данной организации по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера (ст. 58,59 ТК РФ).

3.2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ):

- место работы с указанием конкретного местонахождения работодателя;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ.
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный договор,
- также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта). Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения.

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

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового (эффективного контракта) по инициативе работодателя (при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ); ликвидация образовательного учреждения; сокращение численности или штата работников; несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной в результате аттестации; неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей; прогула; появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения; нарушения работником требований охраны труда, если это повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу

наступления таких последствий; совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 ТК РФ).

3.2.8. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (ст. 72-74 ТК РФ).

3.2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178-181 ТК РФ:

- выходные пособия;
- оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- предложение работнику другую имеющуюся работу в той же организации.

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

3.2.11. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

3.3. Профсоюз обязуется:

Осуществлять общественный контроль по соблюдению Работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом образовательной организации.

4.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), за исключением педагогических работников, которым в зависимости от специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (36 часов в неделю): 24 часа в неделю музыкальному руководителю и 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом образовательного учреждения.

4.3. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. (ст. 93 ТК РФ)

4.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия, с учетом мнения профкома и по письменному распоряжению (приказу) руководителя организации.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не

подлежит.

4.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.11. В дни закрытия образовательного учреждения на ремонтные и другие работы учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.12. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска согласно ст. 115 ТК РФ.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней согласно ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 г № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, который установлен федеральными законами.

4.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ);
- работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ). Перечни таких работ, минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством РФ.

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

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

4.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть, предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):

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

Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, в частности ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работники, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, продолжительностью до 15 календарных дней, в средние 10 календарных дней, (гл. 26 ТК РФ)
- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному

месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. (ст. 286 ТК РФ);

- по другим причинам, по договоренности сторон, с согласия работодателя.

4.18. В период отпуска без сохранения заработной платы, как и во время оплачиваемого отпуска, работодатель не имеет права уволить работника по инициативе работодателя.

4.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом и по их личному заявлению (ст. 334 ТК РФ).

4.20. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки;

- по семейным обстоятельствам.

4.21. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией образовательного учреждения либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ. (При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3.ст. 81 ТК РФ).

4.22 Руководитель с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся средств, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску:

- председателю первичной профсоюзной организации МБДОУ детского сада № 42 – 3 дня.

Предоставлять дополнительно оплаченные отпуска в период, согласованный с Руководителем, в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- проводы на службу в армию детей, супруга – 1 день;

- на бракосочетание работника – 2 дня;

- на бракосочетание детей – 1 день;

- смерть родителей, детей, супругов – 3 дня.

5. Оплата труда.

5.1. Стороны договорились что:

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 42» города Воткинска Удмуртской Республики, которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера к ним.

5.1.2. Оплата труда работников образовательного учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов); ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера. К выплатам компенсационного характера в учреждении относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются правовыми актами РФ и УР, локально нормативными актами перечня выплат стимулирующего характера. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за квалификационную категорию;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении об оплате труда работников.

При разработке и утверждении в образовательном учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.1.3. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. Днями выплаты заработной платы для работников учреждения являются 8 и 23-е числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.1.4. Учреждение должно извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы (расчетный листок). Оплата труда осуществляется педагогических

работников, по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель) независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория. При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (эффективным контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждении (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук.

5.1.5 Образовательное учреждение устанавливает заработную плату работников в зависимости от его квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах средств, направляемых на оплату труда.

5.1.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть не менее 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда на рабочих местах и по результатам осуществить работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроках установления с учетом мнения по согласованию выборного органа Первичной Профсоюзной организации с последующей их сертификацией провести в соответствии с ФЗ от 28.12.2013 № 426 «О специальной оценке условий труда».

5.1.7. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

5.1.8. Руководитель при наличии фонда оплаты труда предусматривает возможность:

- в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории не более трех лет до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на это период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.1.9. Работодатель и Профсоюз с целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривает возможность включения в Положение об оплате труда стимулирование их деятельности в течение первых трех лет педагогической работы.

5.1.10. Совместным решением Работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, при условии экономии фонда заработной платы (премиального фонда) направлять на премии и социальную поддержку (материальную помощь) педагогических работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций.

5.1.11 Расходование средств на премирование работников производить в строгом соответствии с положением о премировании, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с выборным составом комиссии премирования и принимается на общем собрании трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ). Лишение премии осуществлять только по согласованию выборного состава комиссии премирования.

5.1.12. В случае закрытия образовательного учреждения на период ремонтных работ, на срок до двух месяцев при участии работников в ремонте помещений, сохранить 100 % заработную плату.

5.8.1. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования, и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя. Простой по причинам, не зависящим ни от работника, ни от работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки или оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально времени простоя (ч.2 ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.

6.1. Стороны договорились о том, что необходимо: При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за три месяца, предоставлять в представительные органы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штата), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по

контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», лицо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.3. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации с учетом службы занятости;

6.4. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах, уволенных с работы по сокращению штатов.

6.5. Осуществлять преимущественное право на трудоустройство на вакантные места, высвобожденных работников с соответствующей переподготовкой.

6.6. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению трудоустройства работников пред пенсионного возраста, досрочного оформления пенсии, но не менее чем за два года до указанного законодательством срока.

7. Социальные льготы и гарантии.

Стороны договариваются о том, что:

7.1. За педагогическими работниками, призванными на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, сохраняются льготы и гарантии, имевшиеся на момент призыва на военную службу.

7.2. Педагогическим и другим работникам образовательной организации обеспечивается прохождение за счет средств учредителя образовательной организации всех видов медицинских осмотров, психиатрического освидетельствования, предусмотренных законодательством.

7.3. В соответствии с ст.187 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам в период их профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по письменному приказу (распоряжению) работодателя с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель может в рамках имеющихся полномочий за счет средств муниципального образования:

7.2.1. Принимать меры социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и городским территориальным отраслевым Соглашением, льгот и гарантий.

7.2.2. Выделять средства для установления дополнительных льгот молодым специалистам в первые годы работы после окончания профессиональных организаций и образовательных

организаций высшего образования, помимо единовременных денежных выплат, предусмотренных законодательством Удмуртской Республики.

7.2.3. Предусматривать меры материального поощрения для победителей конкурсов профессионального мастерства всех уровней.

7.2.4. Планировать затраты и осуществлять оплату труда работников, привлекаемых в состав экспертных групп и аттестационных комиссий.

7.2.5. Выделять средства в пределах фонда оплаты труда для выплаты работникам единовременного материального вознаграждения при предоставлении очередного отпуска и в честь профессиональных праздников.

7.2.6. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников образования, выделять средства на приобретение санаторно-курортных и туристических путевок.

7.2.7. Оказывать по возможности содействие в решении жилищных и других социально - бытовых вопросов.

7.3. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах фонда оплаты труда, работодатель обязуется:

7.3.1. Производить разовые выплаты работникам, в связи с юбилейными датами (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет) в размере до должностного оклада.

7.3.2. При уходе на пенсию по возрасту, оказать единовременную материальную помощь в размере до двух среднемесячных заработных плат.

7.3.3. При ликвидации образовательной организации, а также при его реорганизации не допускать массового высвобождения работающих в данной организации работников.

7.3.4. Работникам МБДОУ детского сада № 42 обеспечивается прохождение за счет средств Учредителя образовательного учреждения медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

7.3.4. В соответствии со ст.187 ТК РФ при направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

Направление на обучение производится по письменному приказу (распоряжению) Работодателя.

7.3.5. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Осуществлять общественный контроль по предоставлению работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.4.2. Применять повышенный уровень мер социальной поддержки в сравнении с действующим законодательством Российской Федерации, распространяющийся только на членов профессионального союза работников народного образования и науки. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза согласно смете доходов и расходов профсоюзного бюджета МБДОУ детского сада № 42:

- в связи с тяжелым и длительным заболеванием, требующим дорогостоящего лечения - 50 % стоимости, но не более 3000 рублей;
- в связи с рождением ребенка - 1000 рублей;
- в связи с дорогостоящим лечением зубов - 50 % стоимости, но не более 1000 рублей;

- в связи с протезированием зубов - не более 3000 рублей;
- в связи с оздоровительным отдыхом в санатории, профилактории 1 раз в 3 года – 4000 рублей;
- в связи с похоронами близкого родственника (родители, дети) - 1000 рублей;
- в связи с похоронами члена Профсоюза (выдается председателю профсоюзного комитета) - 1000 рублей;
- в связи с отдыхом ребенка в пришкольном лагере - 500 рублей;
- в связи с отдыхом ребенка в загородном лагере (если не было возврата из республиканского бюджета) - 1000 рублей;
- в связи с подготовкой первоклассника к школе - 500 рублей;
- в связи с подготовкой выпускника 11 класса к выпускному вечеру - 1000 рублей;
- в связи с проводами сына в армию - 1000 рублей;
- в связи с бракосочетанием - 1000 рублей;
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (несчастный случай, иные исключительные обстоятельства) - 3000 рублей.
- выделять средства из фонда профсоюзных взносов на выплату единовременной материальной помощи членам Профсоюза при исполнении работнику 50, 55 лет (женщины), 50, 60 лет (мужчины);
- оказывать материальную помощь из фонда профсоюзных взносов работникам учреждений пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.);
- выделять средства из фонда профсоюзных взносов на приобретение новогодних подарков, подарков первоклассникам для детей работников, членов Профсоюза;
- выделять средства на частичную оплату санаторно - курортного лечения, лечение зубов, на неотложные нужды.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Руководитель обязуется обеспечить:

8.1.1. Разрабатывать и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в Учреждении в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в нормативные правовые акты РФ об охране труда.

8.1.2. Разрабатывать и внедрять специальную оценку условий труда в Учреждении:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- комплектование медицинского кабинета, групп необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 ТК РФ;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;

- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, в соответствии со статьей 220 Трудового Кодекса Российской Федерации;
- осуществлять за счет собственных средств гигиеническое обучение работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
- предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля к проверкам условий и охраны труда в организации и расследованию несчастных случаев на производстве;
- выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения профсоюзного комитета или иного полномочного органа инструкций по охране труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или о собственном ухудшении здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

8.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и иных опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда или органами общественного контроля за соблюдением требований охраны труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или его профессионального заболевания.

8.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в образовательном учреждении;
- систематически обучать и проводить проверку знаний работников образовательного учреждения по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на общих собраниях с коллективом образовательного учреждения.

9. Контроль и ответственность сторон по выполнению коллективного договора.

Ответственность сторон:

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

9.1.3. Рассматривают в 15-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания обеими сторонами.

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

9.1.8. Работодатель направляет коллективный договор в течении семи дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду г. Воткинска УР.

10. Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ детского сада № 42
2. Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада № 42
3. Соглашение по охране труда на 2024 год.