

Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
образования и науки РФ
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детский сад №45
«Ромашка»
Председатель А.М. Донгузова
А.М. Донгузова
« 30 » 04 2024г.

Муниципальное бюджетное
дошкольное
образовательное учреждение
детский сад №45 «Ромашка»

и.о. заведующего М.А. Кортаева
« 30 » 04 2024г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 гг.

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
детский сад №45 «Ромашка»**



Утвержден на собрании (конференции) работников,
протокол № 5 от « 30 » 04 2024

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 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 45 «Ромашка» (далее – МБДОУ № 45).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК);
- Закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- СОГЛАШЕНИЕ между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профессионального союза работников образования и науки Российской Федерации на 2024-2026гг.
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени(норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников»,
- приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,
- Постановлением правительства Свердловской области от 12.10.2016г. №708 ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и МБДОУ № 45 по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующего или уполномоченного им лица (далее – работодатель);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 45, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ № 45, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ № 45 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБДОУ № 45 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.9. При ликвидации МБДОУ № 45 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая комиссия по охране труда.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Первичная профсоюзная организация:

- содействовать эффективной работе МБДОУ №45;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее-КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с *01 мая 2024 года* и действует по *30 апреля 2027 года* включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом *МБДОУ № 45*, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

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

2.2.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, 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.

2.2.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее 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 ТК, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- *предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);*
- *одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;*
- *одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;*
- *родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;*

- 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;
- 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 N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение, по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

2.2.14. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с *Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам Администрации городского округа Сухой Лог и муниципальных учреждений городского округа Сухой Лог ПА-1402 от 04.10.2023.*

2.2.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

2.2.17. Направлять в командировку работников с тремя и более несовершеннолетними детьми, младшему из которых еще не исполнилось 14 лет, только с письменного согласия и при условии, что работа не запрещена по состоянию здоровья, и при этом письменно знакомить их с правом отказаться от такой работы (ст. 259 ТК).

2.2.18. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ № 45, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3 Трудовой договор (эффективный контракт) с работниками заключается на неопределенный срок. Возможно, заключение с работником и срочного трудового договора согласно ст. 59 ТК РФ.

2.4 Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ №45. Согласно части 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших

его. Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям компенсируется льготами либо ограничениями, то наименование этих должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденным в порядке, установленном Правительством РФ;
- определения даты начала работы, а при заключении срочного трудового также срок его действия обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в т.ч. ставки или 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);
- выплаты компенсационного характера;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- 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 актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре (эффективном контракте) могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, нормативными правовыми актами.

2.6 Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора (эффективного контракта) не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовых функций.

О предстоящих существенных изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7 Расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

2.8 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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 *МБДОУ № 45* определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.5. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Руководствуясь ст. 117, 147, 219 ТК РФ работодатель может установить повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Виды, размеры и порядок предоставления соответствующих компенсаций устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом финансово-экономического положения работодателя (решение Верховного Суда РФ от 14.01.2013).

3.6 В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течении установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровья людей;

2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.7 Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех 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 РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7 Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), Уставом. Правилами

внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном ТК РФ, Положением об оплате труда работников МБДОУ №45.

3.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст.124,125 ТК РФ.

3.9 Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (ст. 124 ТК РФ).

3.10 Льготное предоставление отпусков (в летний период или удобное для работника время, по его заявлению), возможно следующим категориям работников:

- работники моложе 18 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет;
- работники, имеющие трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работники, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергающихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;

- работники, обучающиеся в высших и средних учебных заведениях без отрыва от работы.

3.11. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК).

3.12 Периоды времени (время участия в забастовке, приостановке работы МБДОУ №45) включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск.

3.13 МБДОУ №45 работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье, государственные праздники.

3.14 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства администрации, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом заведующего МБДОУ №45.

Перерыв для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут и не более 2 часов, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.15 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы, - 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;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

3.16 Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

3.17. Работодатель обязуется обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников.

3.18. 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 работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК.

- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1 Стороны договорились исходят из того, что оплата и нормирование труда осуществляется в соответствии со ст.129-163 ТК РФ.

4.2 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ №45, а также с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ №45, в пределах фонда оплаты труда, в соответствии штатному расписанию.

Расходование средств общего фонда заработной платы труда на осуществление доплат, выплат стимулирующего характера, премий, оказание материальной помощи и других видов проводится в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ №45, с учетом мнения Комиссии по установлению стимулирующей части фонда оплаты труда, в состав которой входит представитель первичной профсоюзной организации МБДОУ №45.

4.3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 25 число месяца – за первую половину текущего месяца и 9 число следующего месяца за вторую половину месяца.

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 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.

Главный бухгалтер обеспечивает своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа за 1 день, до даты выплаты заработной платы.

4.4. 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), расширение зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера.

4.5. Выпускникам педагогических учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное

образование в первый раз и трудоустроившихся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования возможно установление стимулирующей выплаты в размере 20%, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в МБДОУ №45 системой оплаты труда, сроком на два года, до прохождения процедуры аттестации.

4.6 Работникам гарантирована выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (МРОТ).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

- при присвоении квалификационной категории, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.11 Работодатель обязуется производить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему на другой день, день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.12 В соответствии со ст.7 Закона №426-ФЗ, по результатам проведенной в МБДОУ №45 специальной оценки условий труда работникам устанавливаются доплаты.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.13 Выплату работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

4.14 Выплату председателю первичной профсоюзной организации 10% к окладу (тарифной ставки).

4.15 С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работодатель должен обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.16 Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается застрахованным лицам (за исключением застрахованных лиц, добровольно вступивших в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством), за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств МБДОУ №45, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности, за счет средств Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России), с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2024)).

Застрахованным лицам, добровольно вступившим в правоотношения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством пособие по временной нетрудоспособности, выплачивается с первого дня временной нетрудоспособности за счет средств Социального Фонда России.

Ежемесячное пособие по уходу за ребенком выплачивается застрахованным лицам (матери, отцу, другим родственникам, опекунам), фактически осуществляемым уход за ребенком и находящимся в отпуске по уходу за ребенком, со дня представления отпуска по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста полутора лет.

Право на ежемесячное пособие по уходу за ребенком сохраняется в случае, если лицо, находящееся в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени или на дому и продолжает осуществлять уход за ребенком.

Матери, имеющие право на пособие по беременности и родам, в период после родов вправе со дня рождения ребенка получать либо пособие по беременности и родам, либо ежемесячное пособие по уходу за ребенком с зачетом ранее выплаченного пособия по беременности и родам в случае, если размер ежемесячного пособия по уходу за ребенком выше, чем размер пособия по беременности и родам.

В случае, если уход за ребенком осуществляется одновременно несколькими лицами, право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком предоставляется одному из указанных лиц.

4.17 Совместным решением работодателя и первичной профсоюзной организацией МБДОУ №45 средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на стимулирующие выплаты, поощрение (премии), оказание материальной помощи.

4.18 На время участия работника в забастовке сохраняется средняя заработная плата.

4.19 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы несут руководитель и главный бухгалтер МБДОУ №45.

4.20 Первичная профсоюзная организация:

- Принимает участие в разработке локальных нормативных документов МБДОУ №45 по оплате труда.

- Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

- Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза и других работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1 При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников- не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

Увольнение работников, являющихся членами профессионального союза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ).

5.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБДОУ №45 инвалидов.

5.4 Стороны договорились, что:

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

5.4.2 При появлении новых рабочих мест в МБДОУ №45, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

5.3 Работодатель обеспечивает:

5.3.1 Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

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

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 16 лет;
- награжденные отраслевыми, ведомственными наградами;
- молодые специалисты.

VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1 Работодатель самостоятельно определяет:

6.1.1 потребность в кадрах (в том числе и педагогических) с учетом перспектив развития и деятельности МБДОУ №45.

6.1.2 формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников; перечня необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

6.2.2 Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

6.2.3 Сохранять за работником место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность и при наличии финансовых средств в МБДОУ №45.

6.2.4 Ознакомить работников с Указом президента РФ №606 от 07.05.2012 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» (с изменениями на 13.03.2023г), мероприятия проводимые Департаментов по труду и

занятости населения Свердловской области направленные на организацию профессионального обучения/переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет.

6.2.5 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 ст.173-177 ТК РФ.

6.2.6 По результатам аттестации устанавливается работникам соответствующий полученной квалификационной категории размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3 Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д", возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е", возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

6.4 В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности в следствии недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 ст.81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического 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 выполнить с учетом его состояния здоровья.

6.5 Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзной организации (иной уполномоченный профкомом профсоюзный представитель).

6.6 В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательном учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливаются повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке заработной платы), а так же все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

6.7 Первичная профсоюзная организация осуществляет:

6.7.1 Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

VII. Охрана труда и здоровья.

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается *соглашение по охране труда*

Работодатель обязуется:

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

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

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.3 Проводить специальную оценку условий труда один раз в 5 лет и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета и (или) комиссии по охране труда.

7.4 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками детского сада обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБДОУ №45 по охране труда на 01 сентября каждого года.

7.5 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ №45.

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

7.7 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, согласно заключения, по специальной оценке, условий труда, предусмотренные ст.94,116,149,152,154,221 ТК РФ.

7.8 Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.212 ТК РФ).

7.9 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10 Создать в МБДОУ №45 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

7.11 Осуществлять совместно с профсоюзной организацией контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12 Обеспечить прохождение обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) и работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.13 Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и работников за счет средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.14 Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечения и отдыха.

7.15 Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.16 Обеспечить условия вакцинации работников МБДОУ №45:

- корь, краснуха (до 35 лет);

-АДС-М (каждые 5 лет до 35 лет, далее-каждые 10 лет);

-гепатит В(трехкратно);

-гепатит А (обследование+ прививка);

- дизентерия Зонне (ежегодно), работникам, связанным с организацией питания;

- грипп (ежегодно).

7.17 Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

7.18 Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами СИЗ работодатель не имеет права требовать исполнения от работника трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается как простой не по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами СИЗ работодатель не имеет права требовать исполнения от работника трудовых обязанностей, и возникшей по этой причине простой оплачивается как простой не по вине работника.

7.19 Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

7.20 Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.21 Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, осуществлять за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.22 Предоставлять один свободный день в квартал уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда для осуществления общественного контроля охраны труда.

Работники обязуются:

7.23. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.24. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.25. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.26. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.27. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

7.28 Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

7.29 Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организации и других работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников;
- осуществлять общественный контроль улучшения условий труда и проведения мероприятий по охране труда работников в соответствии законодательством;

- заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на учебный год (Приложение №3);

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБДОУ №45;

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VIII. Социальные гарантии и социальная поддержка.

8.1 Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР, Фонд медицинского страхования РФ;
- оказать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать педагогическим работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;
- оказывать из внебюджетных средств и средств экономии фонда оплаты труда материальную помощь работникам;
- организовать прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе. Возмещение расходов на медкомиссию при приеме на работу производится по личному заявлению подотчетного лица, с составлением авансового отчета и приложением подтверждающих документов, не ранее чем через шесть месяцев с даты приема на работу.
- работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных, доходов от предпринимательской деятельности и др.), в том числе средств, направленных на оплату труда на общем собрании работников по итогам финансового года;
- работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации согласно Учетной политике учреждения.

8.2 Предоставляются следующие меры социальной поддержки:

8.2.1 Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы педагоги имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (п.5 ст.47 Закон «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 Трудового кодекса РФ).

8.2.2 Выпускники педагогических вузов, училищ, колледжей- молодые специалисты, устроившиеся на работу в МБДОУ №45 впервые и по полученной

специальности, имеют право на получение единовременного пособия, порядок и величину которого определяет законодательство.

8.2.3 Работникам предоставляется выходной день без сохранения заработной платы, на основании личного заявления работника:

- на юбилей работника-50,55,60 лет-до 5 дней;
- на бракосочетание работника-до 5 дней;
- в связи со смертью близких родственников-до 5 дней.

8.3 Первичная профсоюзная организация:

Оказывает помощь членам первичной профсоюзной организации в решении их социальных проблем:

- получение материальной помощи и компенсации от работодателя и др.,
- создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной поддержки;

- проводит работу по организации отдыха работников и их детей;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);

- оказывает материальную помощь членам Профсоюзного комитета из средств профсоюзного бюджета;

- создает банк данных о ветеранах труда и других работниках, окончивших трудовую деятельность в МБДОУ №45 для проведения культурно-массовой работы (поздравление через СМИ, приглашение на праздники в МБДОУ №45 и пр.);

- оказывают юридическую помощь членам Профсоюзного комитета по социальным и профессиональным вопросам.

8.4 Стороны договорились:

- содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санатории и профилактории;

- выплачивать материальную помощь работникам на основании личного заявления сотрудника, по приказу заведующего МБДОУ №45 (Приложение №2) в пределах экономии фонда оплаты труда.

- проводить вакцино- профилактику, иммунизацию работников за счет средств организации;

- применять меры противодействия распространению вируса иммунодефицита человека.

IX. Гарантия профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

9.2 Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

9.3 Работодатель принимает решение по соглашению с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Председатель первичной профсоюзной организации, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка

увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374,376 ТК РФ).

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

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

9.6 Согласно ст.377 ТК РФ, ст.28 Федерального Закона от 12.01.96 №10-ФЗ выборным профсоюзным органом предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи (в т.ч. компьютерное оборудование, интернет, электронная почта и др.)

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

9.8 Представитель первичной профсоюзной организации МБДОУ №45 входит в состав:

Аттестационной комиссии, комиссии по трудовым спорам, комиссии по охране труда, комиссии по расследованию несчастных случаев, комиссии по социальному страхованию, по оценке условий труда, комиссии по распределению стимулирующей части заработной платы.

9.9 Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 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);
- установления 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.218 ТК РФ)
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- 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);

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.10 В период краткосрочного обучения председатель первичной профсоюзной организации с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

Х. Обязательства первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

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

10.2 Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае, если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

10.3 Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

Представлять и защищать трудовые права членов первичной профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет заявлений на санаторно-курортное лечение своевременно направлять заявки.

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

10.8 Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9 Участвовать в работе комиссий МБДОУ №45 по оценке условий труда, по охране труда и других.

10.10 Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников.

10.11 Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в чрезвычайных случаях.

10.12 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ №45.

10.13 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации, представлений к материальному поощрению и премированию работников.

10.14 Делегировать в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с п.3 части 1 ст.81 ТК РФ представителя первичной профсоюзной организации МБДОУ №45.

В случаях, когда представительство первичной профсоюзной организации на заседании аттестационных комиссий невозможно обеспечить по уважительным причинам, первичная профсоюзная организация вправе уполномочить своим решением иного профсоюзного представителя для участия в работе аттестационной комиссии (например, представителя территориальной профсоюзной организации). В этом случае в аттестационную комиссию также направляется выписка из решения первичной профсоюзной организации.

XI. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту

11.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

11.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

11.5.1. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

11.5.2. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

11.6.1. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

11.6.2. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6.3. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

11.7. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

12.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

12.5 Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6 Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

- приложение № 1 Соглашение по охране труда;
- приложение №2 Правила внутреннего трудового распорядка.

Подписи сторон:

Работодатель

и/о заведующего МБДОУ №45

_____ М.А. Коротаева

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ №45

_____ А.М. Донгузова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98972918216828532255789598799073225606492451649

Владелец Коротаяева Майя Александровна

Действителен с 04.07.2023 по 03.07.2024