

От работодателя:

Заведующий МАДОУ «Детский сад № 15»
Егорова Е.В.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад № 15»
Каипова Н.С.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД № 15 «ТЕРЕМОК» ГОРОДА ГАЯ
ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ
на 2023 – 2026 год**

Утвержден на общем собрании работников
МАДОУ «Детский сад № 15»
протокол № 06 от «30» ноября 2023г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 15 «Теремок» города Гая Оренбургской области (далее по тексту - учреждение, МАДОУ «Детский сад № 15»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ «Детский сад № 15» 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 установленными законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением между отделом образования администрации г. Гая и Гайской городской организацией Профсоюза Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее по тексту - ППО) - в лице председателя Каиповой Натальи Сергеевны;
- работодатель в лице его представителя заведующего МАДОУ «Детский сад № 15» Егоровой Елены Викторовны (ст.40 ТК РФ);
- работники, не являющиеся членами профсоюза, по их личному заявлению на имя работодателя уплачивают 1% из заработной платы за пользование услугами коллективного договора.

1.4. Содержание и структура коллективного договора определяется сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.5. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ «Детский сад № 15» (ст.43 ТК РФ).

1.7. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения (ст.44 ТК РФ).

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения всех работников в течение 5 дней со дня его подписания. ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Работодатель в обязательном порядке знакомит с коллективным договором всех вновь поступающих на работу в учреждение.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ «Детский сад № 15», реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.13. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.14. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.16. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

1.17. Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.18. Работодатель признает ППО в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов (ст.29 ТК РФ).

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ППО:

- учет мнения (по согласованию) ППО;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Стороны трудовых отношений. Права и обязанности сторон.

Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель не имеет права:

- необоснованно увольнять работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста или отказывать в трудоустройстве работника предпенсионного возраста по тем же основаниям (ст. 144.1 УК РФ).

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации 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, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДОУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества МАДОУ «Детский сад №15»;

2.3. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- право на социальную пенсию в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001 N 166-ФЗ (ред. от 26.05.2021) "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации".

2.4. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда;
- правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- способствовать повышению качества труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.5. Первичная профсоюзная организация обязана:

- содействовать эффективной работе МАДОУ «Детский сад №15»;

- 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;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязанностей, настоящего коллективного договора и других нормативных правовых актов, действующих в МАДОУ «Детский сад №15»;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора.

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

Стороны договорились, что:

3.1. 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 работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работников 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.

3.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается, как правило, 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; а также лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера (ст. 58, 59 ТК РФ).

3.3.1. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.3.2. 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).

3.3.3. 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);
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работодателя (при неудовлетворительном результате испытания (ст. 71 ТК РФ); ликвидация ДОУ; 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; появления 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).

3.3.4. 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 до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (ст.ст. 72 - 74 ТК РФ).

3.3.5. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией ДОУ, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст.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.

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

3.3.7. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.3.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством, ст.77 ТК РФ.

3.3.9. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иными нормативными актами. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

3.3.10. Первичная профсоюзная организация осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора

IV. 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) МАДОУ «Детский сад № 15», учебным планом, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ «Детский сад № 15», утверждаемым заведующим с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета.

4.2. В МАДОУ «Детский сад № 15» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными (суббота, воскресенье). Режим работы МАДОУ «Детский сад № 15» с 07⁰⁰ до 19⁰⁰.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАДОУ «Детский сад № 15» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников предусматривается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками:

- воспитателям, педагогу – психологу – 36 часов;
- музыкальному руководителю – 24 часа;
- инструктору по физической культуре - 30 часов;
- учителю – логопеду – 20 часов.

4.4. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. 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 в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

4.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ (ст.93 ТК РФ).

4.9. Для отдельной категории работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для данных категорий является месяц с общим числом часов не более 186.

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

4.11. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска для педагогических работников ДОУ устанавливается 42 календарных дня; для педагогических работников, работающих с детьми с ОВЗ – 56 календарных дней; для остальных работников ДОУ - 28 календарных дней.

4.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодатель может осуществлять с согласия работника и профкома. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. (ст. 125 ТК РФ).

4.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.15. **Работодатель** обязуется:

4.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

- повар, постоянно работающий у плиты – 6 дней;
- машинист по стирке белья и ремонту спецодежды – 6 дней;

4.15.2. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника (детей работника) – 3 дня;
- смерть детей, родителей, супруга – 3 дня;
- работникам, участвовавшим в спартакиаде работников образования, областных спортивных соревнованиях, конкурсах среди работников образования – от 1 до 3 дней по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке поощрения;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для сопровождения 1 сентября детей в 1 класс – 1 календарный день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- членам профкома- 3дня;
- работникам с ненормированным рабочим днем (руководитель учреждения) – 3 дня;
- привившимся от коронавирусной инфекции (COVID – 19) после получения соответствующего QR- кода – 2 дня.

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по согласованию с руководителем предоставляться отдельно. Компенсация при увольнении за неиспользованные эти отпуска не выплачивается.

4.15.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших и 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 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.15.4. Право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы имеют лица осуществляющие уход за детьми (ст. 263 ТК РФ):

- работник, имеющий двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет;
- отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.15.5. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных руководителем (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

4.15.6. Длительный отпуск педагогическим работникам, работающим по совместительству, не предусмотрен

4.15.7. Время перерыва для отдыха и питания, график дежурства сторожей, работы их в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и утверждаются работодателем. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время, одновременно с воспитанниками (только в период обеда). Время для питания работников, не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми актами.

V. Оплата труда работников

5.1. Порядок и основные условия оплаты труда.

5.1.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципальных органов власти.

5.1.2. Заработная плата работника МАДОУ «Детский сад № 15» состоит из должностного оклада, образуемого путем умножения минимального оклада по уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы на повышающие коэффициенты, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

5.1.4. Минимальный должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем МАДОУ «Детский сад № 15» на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.1.5. Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.1.6. Выплаты по мерам социальной поддержки работникам учреждений осуществляются в пределах общего фонда оплаты труда работников.

5.1.7. Заработная плата работников МАДОУ «Детский сад № 15» включает в себя должностной оклад, компенсационные выплаты из фонда оплаты труда и выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда (при наличии).

5.2. Компенсационные выплаты.

5.2.1. В МАДОУ «Детский сад № 15» устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

1) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в особых условиях:

- на тяжелых работах, вредных и опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.2.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются на основании Положения об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 15».

5.2.3. Заведующий МАДОУ «Детский сад № 15» принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ.

5.3. Стимулирующие выплаты.

При разработке и утверждении в МАДОУ «Детский сад № 15» Положения о показателях и критериях эффективности деятельности 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 всего учреждения, 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).

В МАДОУ «Детский сад № 15» устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

5.3.1. Стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы;
- педагогу – молодому специалисту;
- за напряженность и высокие результаты работы;
- за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

5.3.2. Премии:

- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- единовременное выходное пособие при увольнении из МАДОУ «Детский сад № 15» в связи с выходом на пенсию. Размер единовременного выходного пособия зависит от отсутствия нарушений трудовой дисциплины и стажа членства в первичной профсоюзной организации:
 - до 5 лет – 25% от должностного оклада;
 - 6 – 10 лет – 50 % от должностного оклада;
 - свыше 10 лет – 100% должностного оклада.
- другие единовременные премии.

5.3.3. Иные стимулирующие выплаты установленные заведующим МАДОУ «Детский сад № 15» по согласованию с профсоюзным комитетом в пределах утвержденного фонда оплаты труда (срочные и особо важные работы).

5.3.4. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МАДОУ «Детский сад № 15» на основании Положения о распределении стимулирующей части

фонда оплаты труда. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности учреждений.

5.3.5. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных или внебюджетных) финансовых средств заведующий МАДОУ «Детский сад № 15» вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника об этом в установленном законодательством порядке.

5.4. Особенности оплаты труда заведующего МАДОУ «Детский сад № 15», заместителей заведующего.

5.4.1. Заработная плата заведующего МАДОУ «Детский сад № 15», заместителей заведующего состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4.2. Должностной оклад заведующего МАДОУ «Детский сад № 15», определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

5.4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации уставных задач. Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной штатной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5.4.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада заведующего учреждения.

5.4.5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной штатной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

5.4.6. Должностные оклады заместителей заведующего МАДОУ «Детский сад № 15» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов заведующего учреждением (процентные показатели установления окладов заместителя заведующего зависят от наличия высшего образования, квалификационной категории, стажа работы на руководящих должностях).

5.4.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для заведующего МАДОУ «Детский сад № 15», заместителей заведующего в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством РФ и Оренбургской области.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца, при этом работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат, и удержаний. Днями заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается путем перечисления на счет в Банк «Оренбург». Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

5.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий МАДОУ «Детский сад № 15».

VI. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.

В целях эффективного управления охраной труда работодатель по согласованию с выборным профсоюзным органом обеспечивает формирование:

- перечня законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, необходимых для создания и функционирования системы управления охраной труда (СУОТ) в учреждении;
- условий для информационного сопровождения действий, процедур, процессов и обеспечения ресурсов, иных технических и организационно-методических мероприятий по внедрению и реализации СУОТ в учреждении.

(«Рекомендации по созданию и функционированию СУОТ и обеспечением безопасности образовательного процесса в учреждении» от 25.08.2015 №12-1077).

В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников и воспитанников в учреждении,

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с профсоюзом соглашение по охране труда и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

6.1.2. Организовать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов ППО и комиссии по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда.

6.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

6.1.8. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

6.1.9. 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 средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

6.1.10. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ 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.

6.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.13. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

6.1.15. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

6.1.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.17. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.18. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию.

6.1.19. Иметь комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

6.1.20. Беспрепятственно допускать должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219).

.2.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний 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 (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения 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;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;
- обращение в органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы 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 профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда гарантии и компенсации работникам, не устанавливаются.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения в свободное от работы время;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.3.1. Осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

6.3.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год. Ходатайствовать перед учредителем на выделение средств на ремонтные работы в соответствии с соглашением по охране труда.

6.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения.

6.3.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.3.5. Предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Стороны договорились о том, что ППО:

- оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых проблем (ведет учет сотрудников и направляет списки нуждающихся в организации, предоставляющие жилье)
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

VII. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать занятость в первую очередь работников, с которыми заключён трудовой договор по основному месту работы.

7.2. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в МАДОУ «Детский сад № 15» свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

7.5. **Работодатель** с учётом мнения профсоюзного комитета:

7.5.1. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития МАДОУ «Детский сад № 15».

7.5.2. Обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.5.3. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

7.5.4. Сохранение за работником места работы и средней заработной платы, по основному месту работы, при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

7.5.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Профсоюз осуществляет:

- Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.
- Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МАДОУ «Детский сад № 15», утверждении квалификационных характеристик работников.

VIII. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан:

- в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом;
- информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта по мере их поступления.

8.2. **Стороны** по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. **Стороны договорились** о том, что:

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

9.2. **Работодатель** принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

9.2.2. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.2.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.2.4 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (ст.374 п.4 ТК РФ).

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

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

9.2.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.8. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 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);
- 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. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (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. 193,194ТКРФ);

- 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.

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

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

9.3.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

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

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

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

9.3.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.3.7. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

9.3.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

9.3.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

9.3.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

9.3.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных 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, а так же членов их семей.

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на

период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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).

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.

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).

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

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.

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

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

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10.2. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий 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, имеет преимущественное право на оставление на работе.

10.3. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

10.4. Женам военнослужащих, призванным на военную службу по мобилизации или проходящим военную службу по контракту, предоставляется ежегодный очередной оплачиваемый отпуск по их заявлению в удобное для них время.

XI. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, в вышестоящий профсоюзный орган.

11.2. Отчитываться ежегодно о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников в конце учебного года.

11.3. Рассматривать в трехдневный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора начать за месяц до окончания срока действия данного договора.