

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СМОЛЕНСКА
муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 21»
города Смоленска
(МБДОУ «Детский сад № 21»)
214014, город Смоленск, улица Твардовского, дом 18
тел./факс 8(4812)38-25-69
интернет-адрес электронной почты (e-mail): dsad21@inbox.ru
интранет-адрес: dsad21@admin-smolensk.ru

Обсужден и принят общим собранием
трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 21»
протокол № 6 от 06 ноября 2020 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МБДОУ «Детский сад № 21»
на 2020 -2023 г.г.**

От работодателя:



Заведующий МБДОУ «Детский сад № 21»


Н.А.Романович
06 ноября 2020 года

От работников:



Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад № 21»


Е.П.Шведова
06 ноября 2020 года

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в отделе труда и приватизации
имущества Администрации Промышленного района
города Смоленска

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, профессиональные отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 21» города Смоленска (далее - Учреждение) после обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) ст. 41,
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Законом 2490-1 «О коллективных договорах и соглашениях»,
- отраслевым тарифным соглашением,
- Уставом Учреждения и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ), в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза и обязателен для исполнения. Работодатель признает Профком полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

1.4. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а также установления дополнительных гарантий для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения в течение всего срока реорганизации, ликвидации.

1.6. Стороны отчитываются о выполнении условий Договора на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

1.7. Стороны, признавая принципы социального партнерства, считают, что предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- * формы, системы и размеры оплаты труда;
- * выплата пособий и компенсаций;

- * рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- * специальная оценка условий труда;
- * улучшение условий и охрана труда работников;
- * охрана здоровья работников на рабочем месте;
- * гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- * аттестация и повышение квалификации педагогических работников;
- * контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

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

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

- согласование с Профкомом;
- учет мотивированного мнения Профкома;
- 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 деятельности учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников и др.).

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

Стороны договорились осуществлять согласованную политику,

направленную на достижение цели заключения настоящего Договора при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1. В течение срока действия коллективного договора стороны имеют право вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора.

2.2. Основными задачами для сторон являются:

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (статья 23 ТК РФ);
- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисадового контроля.

2.3. Работодатель (администрация учреждения) обязуется (статья 22 ТК РФ):

- * создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;
- * признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения (районного, городского);
- * принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, читывал мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) ст. 8 ТК);
- * вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и другими актами законодательства;
- * своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- * предусматривать в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;

- * обязательно знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами;
- * проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;
- * обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- * выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- * гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;
- * обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- * обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- * вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- * рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- * своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- * создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- * осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников;
- * возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

2.4. Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- * добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения и вышестоящих органов управления

образования;

- * соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- * строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- * соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- * обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и обучение; замещать временно отсутствующих работников;
- * содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;
- * соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту воспитанников от всех форм насилия;
- * незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества;
- * по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

2.5. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК):

- * предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- * осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- * осуществлять контроль за правильным расходованием фонда заработной платы, надтарифного фонда, доплат стимулирующего характера педагогам и экономии фонда заработной платы;
- ^x контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- * проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;
- * принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;

- * предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- * направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- * осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором; принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- * принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- * обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- * постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- * оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- * оказывать посильную помощь в благоустройстве территории Учреждения и участков к летне-оздоровительному периоду;
- * своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ);
- * представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.
- * при наличии средств оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
 - потери близкого родственника;
 - утраты, гибели и порчи имущества (кража, бедствие и т.п.);
 - длительной болезни работника (2 и более месяцев);
 - в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

III. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением

3.1. Стороны обязуются:

- * проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и

связанными с ними экономическими вопросами работников детского сада по условиям принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- * учитывать мотивированное мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- * предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (аттестация, тарификация);
- * обсуждать с профкомом вопросы о деятельности учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- * способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле, информировав работников о возможных планах перспективного развития;
- * проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Профком обязуется:

- * проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни дошкольного учреждения;
- * вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры от имени трудового коллектива с работодателем (администрацией Учреждения).

3.2. Администрация имеет право:

- * заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- * вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- * поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- * требовать исполнения от работников их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- * привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- * принимать и утверждать локальные нормативные акты.

3.3. Работники дошкольного учреждения имеют право:

- * заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- * на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- * на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- * 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, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- * на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- * на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
- * на право членства в профессиональных союзах для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- * на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- * на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- * на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- * на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- * на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- * на обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

IV. Регулирование трудовых отношений

4.1. Стороны при урегулировании трудовых отношений подтверждают, что:

- * трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ;
- * трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ)
- * администрация дошкольного учреждения определяет порядок, условия,

* сроки трудового договора, оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда. Знакомит работников под роспись с должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором;

* администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора;

* администрация дошкольного учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией;

* все вопросы, связанные с расторжением договора, с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета;

4.2. Увольнение по сокращению штатов производится в строгом соответствии с законодательством.

* Преимущественным правом на работу при сокращении штатов пользуются наиболее квалифицированные работники. В случае равной квалификации и одинакового стажа преимущество отдается работникам помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам в предпенсионном возрасте (за два года до пенсии);
- лицам, имеющим стаж в Учреждении 10 и более лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- семейным (при наличии двух и более иждивенцев);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
- получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается;

* администрация при решении о сокращении численности штатов и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если это решение может привести к массовому увольнению работников, то необходимо сообщить не позднее, чем за три месяца;

* лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право

* на возвращение в дошкольное учреждение и занятие оставшихся вакансий.

V. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

5.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

5.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года при наличии возможности.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на основании законодательства «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры

оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4. Стороны признают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

5.4.1. Продлевать до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходом за ребенком;

5.4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией дошкольного учреждения.

Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию и науке.

5.4.3. Руководитель учреждения аттестуется аттестационной комиссией при Администрации города Смоленска как руководитель и аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию и науке как педагогические работники.

5.4.4. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 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 выполнять с учетом его состояния здоровья.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают:

1). Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Смоленской области, правовыми актами муниципального образования, в условиях реализации нормативного принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о выплатах стимулирующего характера, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома.

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

6.3. В случаях, когда система оплаты труда работника образовательного учреждения предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

при получении образования или восстановлении документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

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

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.6. Должностные оклады педагогическим работникам устанавливаются в соответствии с нагрузкой, по коэффициентам стажа работы, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации;

6.7. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц 13 числа следующего месяца и 27 числа текущего месяца (за первую половину месяца);

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);

6.9. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при

каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику;

6.10. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения сотрудника.

6.11. Своевременно в течение учебного года устанавливаются педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования;

6.12. Тарификация работников по должностям, распределение нагрузки производится на начало текущего учебного года (до 1 сентября) и согласовывается с профсоюзным комитетом;

6.13. Оплата труда воспитателей производится за работу с детьми за пределами установленного графиком рабочего времени в связи с замещением временно отсутствующих воспитателей, или наличием вакантной должности по тарификации за 2,5 часа работы с доплатой в размере 50% - 62,5% дневного заработка, согласно тарификации за интенсивность и напряженность труда в связи с работой в две смены.

6.14. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ производятся без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) в пределах фонда оплаты труда.

6.15. Работникам производятся доплаты, предусмотренные на оплату труда за выполнение муниципального задания на основании действующего Положения.

6.16. При наличии экономии фонда заработной платы производятся выплаты премий, оказание материальной помощи работникам на основании Положения об использовании экономии фонда заработной платы в текущем году.

6.17. Педагогическим работникам производится ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с действующим законодательством;

6.18. В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством;

6.19. Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы.

6.20. Выплата за очередной отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), при увольнении - в последний день работы (статья 80 ТК РФ);

6.21. Оплата труда работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ с письменного согласия работника за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.22. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с разработанным Положением о фонде стимулирующих доплат и надбавок.

6.23. Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплату производить до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и трудовых обязанностей (статья 133 ТК РФ) без учёта выплат стимулирующего характера, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

6.24. В случае изменения фонда оплаты труда детского сада и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

6.25. Председателю профсоюзного комитета производится доплата на условиях и в порядке, которые установлены Положением о доплатах из надтарифного фонда (статья 377 ТК).

6.26. С целью поддержки и социальной защищенности в случаях непредвиденных, семейных и иных обстоятельствах выплачивается:

1) . Материальная помощь сотрудникам:

- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с уходом на пенсию;
- длительное заболевание сотрудника, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами.

работникам, оказавшимся в тяжелом и затруднительном положении;

2) . При наличии фонда экономии заработной платы производятся единовременные выплаты (премии) сотрудникам:

- в связи с юбилейными датами
- ко Дню дошкольного работника
- ко Дню Учителя
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей и посильный вклад в подготовке учреждения к летне-оздоровительному периоду и новому учебному году педагогическим работникам другим работникам
- за качественные результаты в проведении открытых мероприятий, таких как: «День здоровья», «День открытых дверей», открытых занятий к педагогическому совету и другие
- за качественные результаты в организации и проведении городских мероприятий на базе учреждения;
- за качественное проведение музыкальных досугов, праздников и др.
- за посильный вклад в организацию дополнительных образовательных услуг (кружковая работа)

6.27. Лицам, работающим на тяжелых, вредных условиях производятся следующие обязательные компенсационные доплаты:

- **поварам** - 12% за работу, связанную с разделкой, обработкой мяса, рыбы, птицы, резкой и чисткой овощей, опалкой птицы, за работу в горячем цеху;
- **рабочей кухни** - 22% за использование моющих и дезинфицирующих средств, за работу в горячем цеху, разгрузку продуктов питания, перенос тяжестей;
- **младшим воспитателям, уборщику служебных помещений** - 10% за использование дезинфицирующих средств, применение моющих, чистящих средств;
- **машинисту по стирке и ремонту спец. одежды** - 12% за стирку, сушку, глажение спец. одежды, стирки белья вручную с применением моющих средств;
- **сторожам** -35% за работу в ночное время;
- **завхозу** - 12% за разгрузку продуктов питания, овощей, перенос тяжестей;

6.28. Сотрудникам, занятым обслуживанием детей специализированных групп (компенсирующей направленности) производится повышение ставок заработной платы и окладов:

а) на 20% - педагогическим работникам: учителям-дефектологам, учителю-логопеду, педагогу-психологу, старшему воспитателю, воспитателям, музыкальному руководителю, инструктору по физической культуре, тьютору руководящим работникам: заведующему, заместителю заведующего;

б) на 15% -младшим воспитателям, завхозу, кастелянше, кладовщику,

поварам, кухонной рабочей, рабочей по стирке и ремонту белья, рабочему по обслуживанию зданий и сооружений, уборщику помещений.

6.29. Профсоюзный комитет обязуется:

за несвоевременную выплату заработной платы может:

- а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- б) обращаться в органы Рострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст.ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);
- в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);
- г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует; если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);

если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК).

6.30. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- а) не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.
- б) в случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учетом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.
- в) принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.
- г) прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.
- д) относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей

(руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

VII. Рабочее время и время отдыха

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

продолжительность рабочего времени работников Учреждения определяется государственными нормативами в образовании.

7.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сторожей, работающих по специальному утвержденному графику.

График работы всех сотрудников (по должностям) утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом приказом заведующего Учреждением в начале календарного года.

7.3. В режиме ненормированного рабочего дня работают заведующий Учреждением, заместитель заведующего, завхоз.

К работникам с вредными условиями труда относятся: повар, рабочая по стирке белья.

7.4. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы;

20 часов - учитель-логопед, учитель-дефектолог;

24 часа - музыкальный руководитель;

25 часов - воспитатель групп компенсирующей направленности;

36 часов - заведующий, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, тьютор, старший воспитатель.

7.5. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

7.6. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.7. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

7.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

7.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

7.10. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

7.12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников. каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.13. Производственные собрания и все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

7.14. Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством установлена следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска: 56 календарных дней.

7.15. Помимо основного ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ) продолжительностью:

14 календарных дней - заведующему, заместителю заведующего;

7 календарных дней - завхозу.

Предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) продолжительностью:

7 календарных дней - повару, рабочей по стирке белья и спецодежды.

7.16. 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 и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

7.17. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами (регистрация брака, смерть родных, уход на пенсию, призыв в армию) предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью от 1 до 5 календарных дней из средств имеющейся экономии фонда оплаты труда (ст. 128 ТК). Количество дней дополнительного отпуска, предусмотренного коллективным договором, определяется руководителем с учетом мотивированного мнения профкома.

7.18. Женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128 , ст. 263 ТК РФ) продолжительностью до 14 дней.

7.19. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.21. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

7.22. Работники Учреждения, помимо случаев, предусмотренных законодательством, имеют право раз в год (или по частям) на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 1- календарный день.

7.23. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем

через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом «Об образовании» и ст. 335 ТК РФ.

7.24. Работники, принятые по совмещению или совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

7.25. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение, отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время учебного года.

VIII. Охрана труда и здоровья работников

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель обязуется:

- Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).
обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ), обеспечивать применение индивидуальных и коллективных средств защиты. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и других материалов в соответствии со спецификой деятельности;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом, статья 212 ТК РФ;
- создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Комиссия осуществляет контроль состояния условий и охраны труда, выполнения условий соглашения по охране труда;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, необходимым

уборочным инвентарем в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда не реже одного раза в пять лет (ст.212 ТК) за счет средств муниципального бюджета;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, оказанию первой медицинской помощи;

- организовывать проведение за счет средств дошкольного учреждения обязательного социального страхования, первичных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- организовывать по согласованию с профсоюзным комитетом питание сотрудников по их письменному заявлению. Питание осуществлять из общего котла с детьми с удержанием стоимости сырьевого набора продуктов для выбранного блюда (первого или второго) за текущий месяц на основе табеля учета из заработной платы сотрудников. Прием пищи работниками осуществляется на их рабочих местах в часы, указанные в приказе заведующего Учреждением «Организация питания сотрудников».

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных актов по охране труда в Учреждении, состояния условий труда и выполнения работодателем и работниками своих обязанностей по вопросам охраны труда;

- запрашивать у администрации информацию о выполнении соглашений по охране труда, заслушивать отчеты о ходе выполнения тех или иных положений коллективного договора;
- участвовать в разработке инструкций по охране труда, в рейдах проверки состояния рабочих мест их аттестации;
- организовывать работу уполномоченного по социальному страхованию.

IX. Социальная защита работников на страховых принципах

9.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- **обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.**
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о кадрах по списку льготных профессий, сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- своевременно оформлять страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК) для вновь принятых работников.

9.2. Профком обязуется:

- обеспечивать контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств в пенсионный фонд, фонд медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению сотрудников медицинскими полисами,
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением областного совета

профсоюзов N53-1 от 16 марта 1999 года; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива:

- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот.

Х. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности Профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации, и работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.2. Работодатель:

1) Включают по уполномочию работников представителей Профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет Профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого Профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортные средства и средства связи и т.д.

3) Не препятствует членам Профкома осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

6) Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

7) . Члены профкома, не освобожденные от основной работы,

освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На этот период за ними сохраняется средняя заработная плата.

8). Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюзной организации.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав Профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия Профкома, а председателя (его заместителя) Профкома - с согласия выборного органа профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав Профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положения настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя первичной профсоюзной

организации и в составе Профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается ежемесячная стимулирующая доплата из фонда стимулирующего характера за личный вклад в общие результаты деятельности учреждений образования, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и Профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

XI. Контроль выполнения коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах

11.1. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год. С отчетом выступают первые лица от обеих сторон, подписавших Договор.

11.2. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

11.3. Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Работодатель

- по требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию

профкома.

Профком

*информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

*в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия

ХII. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации Договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

12.2. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации Договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК).

ХIII. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

- Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

- Проекты нормативных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников учреждения (положения, правила, инструкции и т.д.) согласовываются с профсоюзным комитетом. Изменения и дополнения Договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

- Изменения и дополнения приложений к Договору производятся по

взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

- При необходимости внесения, в приложения Договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании трудового коллектива. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.
- Любые изменения и дополнения к Договору следует довести до всех работников Учреждения с объяснением причин их вызвавших.
- Если работники учреждения на общем собрании трудового коллектива выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст.372 ТК РФ.

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛ. ОБЛ.
ПО СОЦИАЛЬНОМУ РАБОТНИЧЕСТВУ
ОТДЕЛ СОЦИАЛЬНОГО РАБОТНИЧЕСТВА
В Г. СМОЛЕНСКЕ В РИОНАХ РАБОТЫ
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
25. ноября 2020 г.
РЕГ. № 1/24
ВЕД. СПЕЦ. КАСЬЯНОВ Д. А.

Прошито и пронумеровано
29 (Двадцать девять) листов



Заведующий МБДОУ «Детский сад
№ 21»

Н.А. Романович
Н.А. Романович