

Министерство образования и молодёжной политики Свердловской области
Департамент образования Администрации города Екатеринбурга
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение -
детский сад № 516
Верх-Исетского района города Екатеринбурга

620102 г. Екатеринбург, ул. Ясная, 12
тел: 8(343) 212-71-16

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения - детского сада № 516
на 2022-2025 годы

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения -
детский сад № 516



Е.С. Барановская

2022 г.

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения -
детский сад № 516



Е.В. Абакумова

2022 г.

Принят на Общем собрании работников,
протокол № 3 от 11.04.2022 г.

Содержание

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор	7
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников	10
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	12
5. Рабочее время и время отдыха	14
6. Оплата и нормирование труда	17
7. Гарантии и компенсации	23
8. Охрана труда и здоровья	24
9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	28
10. Разрешение трудовых споров	31
11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон	32

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ - детского сада № 516 (Приложение № 1);
2. Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
3. Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 516 (Приложение № 3);
4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 516 (Приложение № 4);
5. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ-детского сада № 516 (Приложение № 5);
6. Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 6);
7. Положение о распределении педагогической нагрузки работников МБДОУ - детского сада № 516 на новый учебный год (Приложение № 7);
8. Перечень профессий и должностей работников МБДОУ - детского сада № 516, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детском саду № 516, расположенном по адресу: 620102, г. Екатеринбург, ул. Ясная, 12, тел. 8(343)212-71-16 (факс).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников дошкольного образовательного учреждения, создания благоприятных условий деятельности образовательной организации, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель МБДОУ - детского сада № 516 в лице представителя - заведующего Абакумовой Елены Валерьевны;
- работники дошкольной образовательной организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя Барановской Екатерины Сергеевны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников МБДОУ - детского сада № 516 по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данную дошкольную образовательную организацию.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Федерального агентства по образованию, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

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

1.8. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем дошкольной образовательной организации.

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

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Положений коллективного договора решаются сторонами в переговорном порядке.

1.17. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления дошкольным образовательным учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- с учетом мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов дошкольной образовательной организации;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе дошкольной образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с профкомом.

При согласовании локальных нормативных актов с профкомом работодатель в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором направляется проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации для согласования.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации не позднее 5 (пяти) рабочих дней, со дня получения проекта указанного локального нормативного акта, принимает мотивированное решение о согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

В случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации данный нормативный акт не может быть принят.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ-детского сада № 516 (Приложение № 1);
- Соглашение по охране труда (Приложение № 2);
- Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 516 (Приложение № 3);
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 516 (Приложение № 4);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 516 (Приложение № 5);
- Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 6);
- Положение о распределении педагогической нагрузки работников МБДОУ - детского сада № 516 на новый учебный год (Приложение № 7);
- Перечень профессий и должностей работников МБДОУ-детского сада № 516, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами (Приложение № 8);
- другие локальные нормативные акты.

Выше перечисленные локальные нормативные акты принимаются на общем собрании работников и являются приложениями к коллективному договору.

1.20. Настоящий коллективный договор не ограничивает права дошкольного образовательного учреждения на расширение объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.21. Коллективный договор состоит из основного текста и 8 приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

1.22. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

Стороны договорились:

1.23. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен под роспись работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

1.24. В целях содействия развития социального партнерства при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально-трудовым вопросам.

1.25. Для осуществления контроля выполнения коллективного договора совместным решением сформировать специальную комиссию либо поручить функции контроль комиссии по ведению коллективных переговоров.

1.26. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плана по выполнению коллективного договора, составленного на календарный год.

1.27. Стороны один раз в год (в декабре текущего года) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Работодатель обязуется:

1.28. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в ГКУ «Екатеринбургский Центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.29. Довести под роспись текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

Профсоюзный комитет обязуется:

1.30. Содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения.

1.31. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работников дошкольного образовательного учреждения, являющимися членами профсоюза.

1.32. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

1.33. Контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства, законодательства по охране труда, соглашений, коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в дошкольном образовательном учреждении.

1.34. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

Работники обязуются:

1.35. В случае выполнения работодателем условий коллективного договора, не участвовать в проведении забастовок, но профсоюзный комитет оставляет за собой право участия в общероссийских, областных, отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом дошкольной образовательной организации и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключать с каждым работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых должен подписываться работодателем и работником. Второй экземпляр трудового договора выдавать работнику. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявлять работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, знакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом дошкольного образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. В трудовом договоре оговаривать условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, локальными нормативными актами МБДОУ, являющиеся неотъемлемой частью данного коллективного договора, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, условия об обязательном социальном страховании, льготы, компенсации и др.

В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые обговорены в коллективном договоре.

Условия трудового договора изменять только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), а в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ - извещать работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7. Нагрузку на новый учебный год педагогическим работникам устанавливать по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Положением о порядке распределения педагогической нагрузки работников МБДОУ - детского сада № 516».

Работу завершать до окончания учебного года и за два месяца до ухода работников в отпуск для определения групп и нагрузки педагогическим работникам в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников под роспись с их нагрузкой на новый учебный год до ухода их в очередной отпуск.

2.8. При установлении работникам, для которых данная дошкольная образовательная организация является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, сохранять ее объем.

Объем нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не уменьшать по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам (планам непосредственной образовательной деятельности), сокращения количества групп.

2.9. Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если работники, для которых данное дошкольное образовательное учреждение является местом основной работы и работники обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет либо ином отпуске,

при распределении ее на очередной учебный год устанавливать на общих основаниях и передавать приказом руководителя дошкольного образовательного учреждения на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

При выходе работника из отпуска по уходу за ребенком либо иного отпуска устанавливать ему нагрузку в объеме, имевшемся до его ухода в указанный отпуск, либо в ином объеме с его письменного согласия.

Другим педагогическим работникам переданную временно учебную нагрузку уменьшать в соответствии с трудовым законодательством.

2.11. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.

Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.12. Изменять условия трудового договора на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану (плану непосредственной образовательной деятельности), проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т. д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.13. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора оформлять путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам работников в письменной форме.

2.14. Устанавливать нагрузку работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.15. Прекращение трудового договора с работником производить только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.16. Срочный трудовой договор с работником прекращать с истечением срока его действия.

О прекращении действия трудового договора в связи с истечением срока его действия работника предупреждать в письменной форме не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда срочный трудовой договор, заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, других случаев, предусмотренных ст. 79 ТК РФ.

2.17. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку устанавливать в размере не меньше, чем за одну

ставку заработной платы при наличии соответствующей нагрузки в дошкольной образовательной организации.

2.18. Один раз в пять лет корректировать и согласовывать с профкомом должностные инструкции для каждого работника в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ - детского сада № 516.

2.19. В целях соблюдения прав работников все рабочие места обеспечить должностными инструкциями.

Работники обязуются:

2.20. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на работников трудовым договором, должностной инструкцией.

2.21. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностную инструкцию, правила и инструкции по охране труда.

2.22. Создавать и сохранять благоприятный микроклимат в коллективе, уважать права друг друга.

2.23. В своей педагогической деятельности руководствоваться Положением о профессиональной этике (Приложение № 2 к Правилам внутреннего трудового распорядка).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения кадров для нужд дошкольной образовательной организации определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяет работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольной образовательной организации (ст. 196 ТК РФ)

3.4. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

Работодатель обязуется:

3.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

3.6. Повышать квалификацию педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в 3 года в соответствии с «Планом профессиональной подготовки работников дошкольной образовательной организации», составленным на календарный год и согласованным с профсоюзным комитетом.

3.7. Ежегодно предусматривать в смете дошкольного образовательного учреждения выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование.

3.8. В первоочередном порядке на курсы для получения дополнительного профессионального образования направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования по программам специалиста или бакалавриата, или магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.12. При наличии финансовой возможности предоставлять за счёт внебюджетных источников гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности дошкольного образовательного учреждения по направлению работодателя.

3.13. Организовать проведение аттестации педагогических работников соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276.

3.14. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз,

принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет образовательного учреждения может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной должности, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности согласно перечню должностей, по которым совпадают должностные обязанности (перечень должностей представлен в п. 6.45 настоящего коллективного договора), в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

3.15. Основанием для выполнения п. 3.14 является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

3.16. При проведении аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности или на квалификационную категорию в состав аттестационной комиссии включать представителя от профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ - детский сад № 516.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.17. Осуществлять контроль за соблюдением Порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольной образовательной организации.

3.18. При проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности или на квалификационную категорию представлять их интересы.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального

образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.3. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (при наличии финансовой возможности - за счёт средств от приносящей доход деятельности).

4.5. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

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

4.7. 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 учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;

- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

Стороны договорились:

4.9. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.10. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

4.11. Обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

Профсоюзный комитет обязуется:

4.12. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников дошкольного образовательного учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.13. Сохранять, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников дошкольного образовательного учреждения - членов профсоюза на профсоюзном учете в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза, осуществлять совместно с работодателем содействие им в поисках работы, оказывать посильную материальную помощь.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1), утвержденными работодателем по согласованию с профкомом;

- графиком сменности, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом и доведенным под роспись до сведения работников не позднее, чем за один месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом дошкольного образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

5.2. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

Приём пищи во время обеденного перерыва осуществляется педагогическими работниками одновременно с воспитанниками.

Время для отдыха и приёма пищи других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.3. Руководителю, заместителю руководителя, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала, рабочих и служащих, руководителей

структурных подразделений организации устанавливать нормальную продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ), за работу во вредных и опасных условиях труда - не более 36 часов в неделю.

5.4. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включают:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию воспитанников.

5.6. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

5.8. Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

5.9. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 99 ТК РФ).

5.10. Привлекать работников дошкольной образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ. Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

5.13. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом дошкольной образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной в Положении об оплате труда.

5.14. Устанавливать рабочую неделю, сокращенную на 7 часов, работникам (по их желанию), обучающимся по очно-заочной (вечерней) и заочной формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивать 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда (ст. 174 ТК РФ).

5.15. Сохранять объем нагрузки, установленный тарификацией на протяжении учебного года (изменения только с письменного согласия работника), за исключением случаев нарушения трудовой дисциплины педагогических работников.

5.16. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков своевременно доводить под роспись до сведения всех работников.

5.17. О времени начала отпуска извещать работника не позднее, чем за две недели до его начала.

5.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производить с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.19. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (ст. 260 ТК РФ);

- лицам, награждённым нагрудным знаком «Почётный донор России»;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.20. Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу во вредных условиях труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

5.21. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 3 рабочих дней;

- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 рабочих дней;

- для проводов детей в армию - до 3 рабочих дней;

- в случае регистрации брака работника - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- родителям, женам, мужьям сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одиноким матерям и отцам, воспитывающие детей до 14 лет - до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации - до 3 рабочих дней;

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- другие случаи рассматриваются руководителем дошкольного образовательного учреждения индивидуально.

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

5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.24. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье при пятидневной рабочей неделе.

5.25. Информацию о закрытии групп с высвобождением работников доводить до сведения профкома не менее, чем за два месяца.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.26. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников дошкольного образовательного учреждения.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны договорились:

6.1. Устанавливать должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2. Дошкольная образовательная организация в пределах имеющихся у неё средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

6.3. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

6.4. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной

платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утверждённого на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

6.5. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ - детского сада № 516» за счёт бюджетных средств, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных дошкольным образовательным учреждением на оплату труда работников.

6.6. Ежегодно утверждать штатное расписание в пределах установленной численности штатных единиц, согласно законодательству и в пределах финансовых средств, предусмотренных на оплату труда.

6.7. 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.

Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении.

В период приостановки работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.8. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной зарплаты и др.).

6.9. При нарушении, установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/3 ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно, независимо вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

6.10. Работодатель выплачивает заработную плату работникам в размере среднего заработка в случае приостановки деятельности дошкольного образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, Федеральной служб по труду и занятости, Госпотнадзора.

6.11. Работодатель выплачивает компенсации работникам, участвующих в

забастовке, проводимой в соответствии с требованиями законодательства, в размере не менее 2/3 ставки (должностного оклада)

6.12. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

- Положение об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 516;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБДОУ-детского сада № 516;
- Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ-детского сада № 516;
- Положение о порядке формирования и использования средств от деятельности, приносящей доход.

Выше перечисленные локальные акты принимаются на общем собрании работников и являются приложениями к коллективному договору.

6.13. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в дошкольном образовательном учреждении производить индексацию заработной платы работников (при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20 и не более 40 процентов). Индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников.

При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.14. Индексацию окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы проводить на основании внесения изменений в Положение об оплате труда (Приложение № 3) по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.15. При осуществлении дошкольным образовательным учреждением приносящей доход деятельности решение о распределении дохода принимается работодателем по согласованию с комиссией дошкольного образовательного учреждения по распределению доходов (средств), полученных от приносящей доход деятельности и с профсоюзным комитетом на основании Приложения № 6 к данному коллективному договору.

6.16. В случае изменения системы оплаты труда, действующей в МБДОУ - детский сад № 516, заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть уменьшена по сравнению с заработной платой (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до изменения действующей системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.17. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

6.18. Работа, выполняемая работником сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей с учетом пункта 6.17.

6.19. В состав комиссий по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год, по тарификации включать представителя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ-детского сада № 7.

6.20. Считать важным создание системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении. Предусматривать в «Положении об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 516» доплаты педагогическим работникам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.

6.21. Основанием для выполнения п.п. 6.10. - 6.20 является Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы.

Работодатель обязуется:

6.22. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаемые «Положением об оплате труда работников МБДОУ - детского сада № 516» (Приложение № 3), не могут противоречить действующему законодательству Российской Федерации и Свердловской области.

6.23. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов на 1 ставку заработной платы.

6.24. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

6.25. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.26. Устанавливать объем нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.

6.27. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

6.28. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ) не позднее срока выплаты заработной платы.

6.29. Извещать каждого работника через расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.30. Производить оплату временных простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.31. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.32. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 12 и 27 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на счет работника в Екатеринбургском Муниципальном банке (или ином указанном работником банке).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

6.34. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

6.35. Производить доплату компенсационного характера работникам за работу во вредных условиях труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и с Положением об оплате труда.

6.36. Доплаты и надбавки компенсационного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать на основании Положения об оплате труда по согласованию с профкомом.

6.37. Приказы о размерах компенсационных и стимулирующих выплат доводить под роспись до сведения работников.

6.38. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.39. Своевременно оформлять пакет документов на выпускников среднего и высшего профессионального образования, впервые поступивших на постоянную работу в дошкольное образовательное учреждение на педагогические должности, для получения единовременного пособия на обзаведение хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

6.40. Выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющими квалификационной категории, к окладу, ставке заработной платы устанавливать повышающий коэффициент 1,2, который

образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольной образовательной организации системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

6.41. Выпускники среднего и высшего профессионального образования, впервые поступившие на постоянную работу в дошкольную образовательную организацию на педагогические должности, получают единовременное пособие на обзаведение хозяйством в размере, утверждённом Правительством Свердловской области.

6.42. Педагогическим работникам, прошедшим аттестацию, устанавливаются к окладам, ставке заработной платы повышающие коэффициенты в следующих размерах:

- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 1,25;
- 2) работникам, имеющим первую квалификационную категорию - 1,2;
- 3) работникам, аттестованным на соответствие занимаемой должности устанавливается повышающий коэффициент заработной платы - 0,1.

Доплату за соответствие занимаемой должности (повышающий коэффициент к окладу) устанавливать с даты принятия комиссией решения об установлении работнику соответствия занимаемой должности.

Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются на срок действия квалификационной категории.

6.43. После истечения срока действия первой, высшей, квалификационной категории, педагогическому работнику сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- окончания длительного отпуска в соответствии с п.5 ст. 47 Федерального Закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооруженных сил России;
- в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;
- в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

6.44. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии осталось не более одного года, за ними сохраняются повышающие коэффициенты к окладу, к ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

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

Список должностей,
по которым совпадают должностные обязанности,
учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за
квалификационную категорию

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Музыкальный руководитель

Руководитель физвоспитания	Инструктор по физкультуре
-------------------------------	---------------------------

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, указанной педагогической работы на разных педагогических должностях в разных образовательных учреждениях, ему также могут быть установлены повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные в дошкольном образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию по занимаемой им педагогической должности согласно Списка должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию.

6.42. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», в периоды отмены воспитательно-образовательного процесса в отдельных группах либо в целом по дошкольному образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать педагогических работников к методической, организационной работе с сохранением заработной платы в установленном порядке.

6.43. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.44. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Компенсационные выплаты устанавливаются руководителем дошкольного образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4 %	8 %	12 %	16 %
должностного оклада	должностного оклада	должностного оклада	должностного оклада

На момент введения иных систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим её ранее.

Руководитель дошкольной образовательной организации осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не выплачивается.

6.45. Основанием для выполнения п.п. 6.40., 6.41, 6.43 (3) - 6.44. является Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.46. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.47. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов дошкольной образовательной организации по оплате труда.

6.48. Осуществлять общественный контроль за соблюдением норм трудового законодательства по оплате труда, за своевременной выплатой работникам заработной платы и отпускных.

6.49. Осуществлять контроль за установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам в соответствии с установленной системой оплаты труда в дошкольной образовательной организации.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились:

7.1. Устанавливать системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников по согласованию с профкомом.

7.2. Юбиляров, работающих в дошкольном образовательном учреждении, в честь 50-ти лет премировать в размере 1500 рублей, 55, 60-летия - в размере 2000 рублей, 65, 70 - летия и т.д. премировать в размере 3000 рублей за многолетний добросовестный труд (из стимулирующей части фонда оплаты труда).

7.3. Содействовать в предоставлении работникам дошкольного образовательного учреждения путевок на оздоровление в санатории (санатории - профилактории) «Бодрость», «Юбилейный», в санатории южного направления.

В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения по этой путёвке.

Работникам дошкольной образовательной организации при выделении путёвки в санаторий-профилакторий работодателем предоставлять дни для лечения по данной путёвке (без нарушения воспитательно-образовательного процесса). По желанию работника дни для лечения по путёвке предоставляются

за счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работодатель обязуется:

7.4. Установить ежемесячные доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда за выполнение функций координатора работникам дошкольного образовательного учреждения избранным:

- председателю профсоюзного комитета - до 50% размера оклада (должностного оклада) (ст. 377 ТК РФ);

- уполномоченному по охране труда - до 30 % размера оклада (должностного оклада) (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы.)

7.5. Сохранять систему централизованных отчислений профсоюзных взносов бухгалтерией МКУ «Центр бухгалтерского и материально-технического обеспечения образовательных учреждений города Екатеринбурга централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Верх-Исетского района города Екатеринбурга».

7.6. Отчисления профсоюзных взносов с вновь поступающих на работу производить только на основании их личного заявления в профком.

7.7. Увольнение или привлечение к ответственности членов профкома осуществлять только с учетом мотивированного мнения профкома.

7.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников дошкольного образовательного учреждения, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.9. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), освобождать их от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.

7.10. В целях поощрения работников за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда применяется единовременное премирование работников дошкольного образовательного учреждения (по согласованию профсоюзным комитетом):

1) при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ - 1000 рублей;

2) при награждении Почетной грамотой Министерства общего и профессионального образования Свердловской области - 1000 рублей;

3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области - 1000 рублей;

4) при награждении Почетной грамотой Управления образования Администрации города Екатеринбурга - 500 рублей.

5) при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости - 3000 рублей.

7.11. Оказывать материальную помощь работникам в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ - детского сада № 516» .

7.12. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдавать заверенную копию карты оценки условий труда (за всё время работы в соответствующих условиях).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.13. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками дошкольного образовательного учреждения (членами Профсоюза) и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.).

7.14. Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

7.15. Оказывать консультативную помощь работникам - членам профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним, а также представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.16. Оказывать материальную помощь работникам - членам профсоюза в установленном в профсоюзе порядке.

7.17. ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной деятельности.

7.18. ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении работникам МБДОУ - детского сада № 516 дополнительных путёвок в санатории (санатории - профилактории).

7.19. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путёвок в санатории (санатории-профилактории) для членов профсоюза за счёт средств обкома Профсоюза.

7.20. Оказывать содействие членам профсоюза в получении заёмных средств для целевого использования на социальные нужды (покупку дорогостоящих товаров народного потребления, оплаты обучения в учебных заведениях для работников и членов их семей и других нужд социального характера) в соответствии с «Положением о порядке предоставления целевых заёмных средств членам Профсоюза Верх-Исетской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ».

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны обязуются:

8.1. Рассматривать охрану труда и здоровья работников дошкольного образовательного учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Содействовать организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в МБДОУ-детского сада № 516, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда.

8.3. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения) предусматривать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе обучение работников по охране труда; проведению мероприятий по специальной оценке условий труда; приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Конкретный размер средств на указанные цели в дошкольном образовательном учреждении на очередной финансовый год устанавливать Соглашением по охране труда.

Работодатель обязуется:

8.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.5. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда.

8.9. Организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда (один раз в три года). Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.10. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативной и правовой документацией и справочными материалами по охране труда за счёт средств дошкольного образовательного учреждения.

8.11. Обеспечивать за счёт средств МБДОУ - детского сада № 516:

8.11.1. Организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

Прохождение внеочередных медицинских осмотров (обследований) осуществлять по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

8.11.2. Организацию обеспечения работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

8.11.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.12. Обеспечить целевое использование средств на охрану труда.

8.13. Выдачу СИЗ регистрировать в личных карточках работников учёта выдачи средств индивидуальной защиты.

8.14. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

8.15. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.19. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ). Пересматривать инструкции по охране труда каждые 5 лет.

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

8.21. Обеспечивать выборы уполномоченного по охране труда и создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома, обеспечивать её работу.

8.22. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Выполнение Соглашения по охране труда отслеживать совместно с профсоюзным комитетом 2 раза в год (в мае, декабре текущего года). Информацию о выполнении Соглашения по охране труда своевременно доводить до сведения работников дошкольного образовательного учреждения на общем собрании работников.

8.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.24. Один раз в год производить анализ причин заболеваемости о временной и стойкой утраты трудоспособности (в конце календарного года) и доводить результаты до сведения работников учреждения.

8.25. Направлять на работу по охране труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения (основание: Соглашение между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2017 годы).

8.26. Специальную оценку условий труда проводить не реже 1 раза в 5 лет с момента проведения последних измерений. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда.

8.27. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание здоровых и безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.28. Не реже одного раза в шесть месяцев проводить с работниками дошкольного образовательного учреждения под роспись инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения.

8.29. Ежегодно приказом утверждать состав комиссии по охране труда. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать представителей профкома

8.30. Через уголок охраны труда информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда, о состоянии условий охраны труда в организации, пропагандировать вопросы охраны труда, проведения профилактической работы по предупреждению производственного и детского травматизма и профессиональных заболеваний в МБДОУ.

8.31. Осуществлять в учреждении трёхступенчатый административно-общественный контроль.

8.32. Обеспечивать повышение квалификации членов комиссии по охране труда в установленные сроки.

8.33. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождение проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

8.34. Выполнять представления и требования контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда профсоюза, выданных по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Профсоюзный комитет обязуется:

- принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости;

- содействовать созданию комиссии по охране труда в дошкольной образовательной организации, выборам уполномоченного лица по охране труда профсоюзного комитета;

- предъявлять требования к руководителю дошкольного образовательного учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

- принимать участие в работе комиссии по охране труда, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в административно-общественном контроле, в комиссии по обучению и проверке знаний требований охраны труда;

- осуществлять защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;

- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором и Соглашением по охране труда;

- 2 раза в год совместно с работодателем подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению работников учреждения и разъяснительную работу по летнему оздоровлению их детей;
- осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников МБДОУ - детского сада № 516;
- оказывать необходимую консультационную помощь членам профсоюза в вопросах охраны труда и помощь в изучении законодательства по охране труда;
- участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда;
- обращаться в надзорные органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- ходатайствовать перед районным комитетом профсоюза о выделении путёвок для работников дошкольного образовательного учреждения в санатории (санатории-профилактории) «Бодрость», «Юбилейный», в санатории южного направления. Своевременно направлять заявки на оздоровление работников дошкольного образовательного учреждения в районный комитет профсоюза;
- участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов;
- оказывать содействие администрации в подготовке МБДОУ - детского сада № 516 к новому учебному году.

Работники обязуются:

- 8.35. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- 8.36. Один раз в три года проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда;
- 8.37. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- 8.38. По направлению работодателя проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;

Работники имеют право:

- отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились, что:

9.1. Выступать партнёрами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха.

9.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения.

9.3. Ежегодно совместно участвуют в проведении первомайских мероприятий на основании постановления правительства Свердловской области «О проведении Праздника Весны и труда в Свердловской области».

Работодатель обязуется:

9.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно ТК РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.5. Не допускать ограничение гарантированных законом прав, принуждение, увольнение или дискриминацию в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.6. Принимать решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.7. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации - с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченного по охране труда и представителей профсоюза в созданной в МБДОУ - детский сад № 516 комиссии по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

9.8. Производить увольнение работника, являющегося членом профсоюза, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.9. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения дошкольного

образовательного учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам (п. 8.3.3. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы).

9.10. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения МБДОУ - детского сада № 516, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства.

9.11. Предоставлять профкому 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).

9.12. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт районной организации Профсоюза.

По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счёт районной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечислять на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.13. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом (п. 8.3.5. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы).

9.14. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, (специальной оценке условий труда) аттестации рабочих мест, охране труда, в комиссию по распределению выплат стимулирующего характера и других.

9.15. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора (с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- и другие вопросы, не противоречащие ТК РФ.

9.16. Членов профкома включать в состав комиссий МБДОУ - детского сада № 516: по комплектованию, тарификации, аттестации педагогических работников, а также в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, охране труда, распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и в другие.

9.17. Размещать на сайте дошкольного образовательного учреждения страницу первичной профсоюзной организации МБДОУ - детского сада № 516.

Профком обязуется:

9.18. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.19. Содействовать реализации областного Соглашения и настоящего коллективного договора.

9.20. Содействовать снижению социальной напряжённости в коллективе.

9.21. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.22. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

9.23. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов дошкольной образовательной организации.

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

9.25. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем дошкольной образовательной организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

9.27. Проводить разъяснительную работу по летнему оздоровлению детей работников и санаторно-курортному лечению работников учреждения.

9.28. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в районный комитет Профсоюза на оздоровление работников учреждения в санатории - профилактории «Бодрость», «Юбилейный», в санатории южного направления.

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

9.30. Участвовать в работе комиссий дошкольного образовательного учреждения: по комплектованию; тарификации, аттестации педагогических работников, в комиссии по проведению специальной оценки условий труда, в комиссии по охране труда, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда и в других.

9.31. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников дошкольного образовательного учреждения.

9.32. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми.

9.33. Совместно с администрацией осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий по охране труда в учреждении

9.34. Из средств первичной профсоюзной организации дошкольного образовательного учреждения оказывать материальную помощь членам профсоюза.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в ГКУ «Екатеринбургский Центр занятости».

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

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год (в декабре месяце текущего года).

11.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносить только по взаимному согласию сторон и утверждать на общем собрании трудового коллектива.

11.7. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

11.8. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несёт ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза и законодательством о труде.

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.10. Проведение переговоров по заключению нового коллективного договора начать проводить за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.