

ПРИНЯТО
с учетом мнения профсоюзного комитета
Протокол от «10» сентября 2021 г. № 21

Председатель ППО
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»
г. Шумерля Чувашской Республики
Общероссийского Профсоюза образования
Протокол № 21 от «10» сентября 2021 года

 И. М. Горбунова

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
от «13» сентября 2021 г. № 64

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»
г. Шумерля Чувашской Республики


Т. Ю. Караганова

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 11 «КОЛОКОЛЬЧИК»
города Шумерля Чувашской Республики
на 2021 – 2024 годы**

Утвержден на общем собрании
работников МБДОУ «Детский сад № 11 «Колокольчик»
Протокол № 5 от «13» сентября 2021 года

Коллективный договор прошел регистрацию
в городской организации Профсоюза
Учетный № ___ от «___» _____ 20__ г.

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации
(указать наименование органа)
Регистрационный № 9 от «14» 09 2021 года
(должность, ф.и.о., подпись)


Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)
Заведующий отделом - специалист
муниципально-правового отдела
Н.И. Сидель

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 11 «Колокольчик» города Шумерля Чувашской Республики (далее - образовательная организация)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон ЧР «О социальном партнерстве» от 30 марта 2006 г. № 7 (в редакции от 05.06.2013 г. № 28);

Действующее Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Действующие Республиканское и соответствующее муниципальное отраслевое соглашение по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - заведующего Карагановой Людмилы Юрьевны;

работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации, председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации), Горбуновой Ирины Михайловны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищённости работников дошкольного образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности дошкольного образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

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

1.7. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 5 дней после его подписания.

1.8. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.10. Коллективный Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего сроком до трёх лет.

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

- 1.16. В течение срока действия коллективного договора:
- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договорённости, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
 - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.18. Стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются:

1.18.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членами коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, через информационный стенды, ведомственную печать, сайт и др.).

1.18.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе дошкольного образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

1.19. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду, профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в полгода) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (страховое

свидетельство государственного пенсионного страхования);

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [порядке](#) и по [форме](#), которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным [федеральным законом](#) не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.5. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если, в соответствии с федеральными законами, с выполнением работ по

определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный Трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного Трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (ставки) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

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

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

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников педагогическую работу предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка (педагогическая работа) которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

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

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

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

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

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и

расторжении трудовых договоров с работниками.

3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие образовательного учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников,

Стороны:

3.1. Осуществляют согласованные действия по реализации федеральных и республиканских программ, республиканских законов и иных нормативных актов, направленных на развитие образования и социальную защиту работников.

3.1.1. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников дошкольного образования.

3.1.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти муниципалитета для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации окладов (ставок) работников образовательного учреждения в связи с ростом потребительских цен;
- охраны труда и пожарной безопасности в дошкольном образовательном учреждении, аттестации рабочих мест по условиям труда;
- проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) периодических медицинских осмотров (обследований);
- подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
- ежемесячной денежной компенсации и повышения квалификации педагогических кадров;
- ежемесячной денежной компенсации для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);
- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

3.1.3. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов «Лидер образования», «Воспитатель года», и др. в соответствии с Положением.

3.1.4. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в дошкольном образовательном учреждении.

Работодатель:

3.1.5. Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.6. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и других работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством.

3.1.7. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами МБДОУ, настоящим коллективным договором.

3.1.8. Сотрудничает с выборным органом первичной профсоюзной организации в рамках установленного трудового распорядка, предьявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, решает трудовые споры посредством переговоров.

3.1.9. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в работе совещаний, комиссий и

других мероприятиях.

Профсоюзный комитет:

3.1.10. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсоюза представительство и защиту социально- трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения.

3.1.11. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективных договоров, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.1.12. Использует возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон и предотвращения социальной напряжённости в коллективе.

3.1.13. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

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

3.1.15. Содействует предотвращению в дошкольном образовательном учреждении коллективных трудовых споров.

3.1.16. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны договорились о том, что:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор (раздел III Трудового Кодекса РФ) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя.

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Приказ работодателя о приёме на работу объявляется под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

4.2.1. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально - экономические, трудовые права работников, определённые законодательством, коллективным договором дошкольного образовательного учреждения.

В соответствии со статьёй 57 Трудового Кодекса РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определённым

должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним;

➤ должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;

➤ дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иными федеральным законом;

➤ условия оплаты труда (в том числе размер оклада (ставки) работника, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, поощрительные выплаты);

➤ режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих правил, действующих у данного работодателя);

➤ компенсации за тяжёлую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

➤ условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

➤ условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными Федеральными законами;

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

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.2.2. Трудовой договор с работниками дошкольного образовательного учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового Кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных статьёй 59 Трудового Кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.2.3. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

4.2.4. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в образовательном учреждении.

4.2.5. При приёме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальными соглашениями, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

4.2.7. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть

сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества воспитанников, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

4.3. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

4.4. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определённого вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заявления.

4.5. Гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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

4.6. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются нормативно- правовыми актами Правительства Российской Федерации и Чувашской Республики.

4.6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового Кодекса РФ).

4.6.2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена:

20 часов в неделю – учителя- логопедам;

24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

36 часов в неделю – педагогам - психологам;

36 часов в неделю – воспитателям ДОУ;

40 часов в неделю – младшим воспитателям.

4.6.3. Должностные оклады других работников, не перечисленных в пункте 3.5.2. в том числе руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40- часовой рабочей неделе.

4.6.4. Общими выходными днями являются суббота воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6.5. В дошкольном образовательном учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст. 95 Трудового Кодекса РФ).

4.7. Педагогическим работникам ДОУ не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, предоставлять длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года (ст.335 Трудового Кодекса РФ).

4.8. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 42 оплачиваемых календарных дня, которое определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательных учреждений ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.8.1. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации образовательного учреждения. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путёвки на санаторно - курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

4.8.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. Ежегодный отпуск должен быть продлён в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.8.3. Отпуск, неиспользованный работником, при увольнении компенсировать денежными выплатами.

4.9. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам: собственной свадьбы, свадьбы детей, рождения ребёнка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам - до 5 календарных дней (гл. 19, ст. 128 Трудового Кодекса РФ), работающим инвалидам- до 60 календарных дней в году.

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

4.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились, что:

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

5.1. Система оплаты труда работников ДОО устанавливается коллективным договором и «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» города Шумерля Чувашской Республики (Приложение № 6).

5.1.1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год, определённого в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в плане финансово- хозяйственной деятельности учреждения с учётом:

а) окладов (ставок);

б) выплат стимулирующего характера; в) выплат компенсационного характера.

5.1.2. Заработная плата работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения им работ той же квалификации.

Заработная плата работников ДОО формируется из окладов (ставок) с учётом повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.1.3. Отнесение должностей работников дошкольных образовательных учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.1.4. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливается в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 11 «Колокольчик» города Шумерля Чувашской Республики.

Работодатель обязан:

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

5.2.1. Заработную плату выплачивать непосредственно работнику.

5.2.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждый полмесяца. Выплаты производить:

* за первую половину месяца – 22 числа каждого месяца;

* за вторую половину месяца – 7 числа каждого месяца, следующего за расчётным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.2.3. Педагогическим работникам выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Чувашской Республики.

5.2.4. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников ДОО.

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

5.2.6. Работа в выходной день и нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.7. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней

заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и воспитанников, работникам образовательного учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

5.2.8. Выплачивать работникам за счёт собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учётом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-225 от 29.12.2006г., ФЗ- 343от 08.12.2010г.).

5.2.9. За работу в ночное с 22:00 до 06:00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

5.2.10. Удержания из заработной платы работников производить только в случаях, предусмотренных Трудового Кодекса РФ.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных Федеральными законами- 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить в указанный срок неоспариваемую сумму.

5.2.11. Всем работникам выдавать расчётные листы не позднее 7 числа.

5.2.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель дошкольного образовательного учреждения.

5.2.13. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 Трудового Кодекса РФ).

Работник:

5.3. 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.

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

Работник, отсутствующий 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.

Профсоюзный комитет:

5.4. Принимает участие в работе тарифно- квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов дошкольного образовательного учреждения по оплате труда.

5.4.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам.

5.4.2. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по

6. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

6.1. Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации договорились, что в целях реализации программ, направленных на модернизацию и развитие дошкольного образовательного учреждения.

6.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

6.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

6.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащённости рабочего места, в том числе современной оргтехники, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

6.1.4. Обеспечивают реальные возможности организации и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлечённых специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

6.1.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

6.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников дошкольного образовательного учреждения с учётом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а также с учётом повышения уровня реальной заработной платы работников с учётом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

6.1.7. Организуют работу внештатных корреспондентов при первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельности профсоюзных организаций, для повышения профессионального престижа работников дошкольного образования.

6.1.8. Проводят ежегодный мониторинг потребности в педагогических кадрах.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам предоставляются гарантии в следующих случаях:

- при исполнении общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки и (или)

сведения о трудовой деятельности при увольнении Работника.

7.1.1. Порядок увольнения Работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, определяется ст. 373 Трудового Кодекса РФ.

7.1.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального высшего образования, не зависимо от их организационно-правовых форм, по заочной форме обучения. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - 50 календарных дней;
- подготовки и защиты квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых госэкзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные учреждения высшего образования - 15 календарных дней.

7.1.3. При сокращении штата Работников преимущественное право на то, чтобы Работник остался на работе предоставляется Работникам с более высокой категорией.

При наличии равной категории предпочтение отдаётся:

- семейным- при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание в данном учреждении;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим квалификацию без отрыва от производства по направлению Работодателя.

7.1.4. При сокращении численности Работников детского сада Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в этом же детском саду, соответствующую квалификации работника.

7.1.5. В день сдачи крови Работник освобождается от работы. Если же Работник в день сдачи крови вышел на работу, ему по желанию предоставляется другой день отдыха.

7.1.6. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя зарплата по основному месту работы.

7.1.7. Высвобождение работников, связанное с ликвидацией, репрофилированием дошкольного образовательного учреждения по инициативе органов управления, может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за 3 месяца. письменного уведомления соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием причин, количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 Трудового Кодекса РФ.

7.1.9. Гарантировать работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников ДООУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 Трудового Кодекса РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №1).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работникам ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДООУ по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. На время приостановки работ в ДООУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средней заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но ниже среднего заработка по прежней работе.

8.5. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения

непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

8.6. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечение к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 Трудового Кодекса РФ), обеспечить их соблюдение работникам дошкольного образовательного учреждения.

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

8.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счёт средств работодателя (ст.221 Трудового Кодекса РФ) (Приложение № 4,5).

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 Трудового Кодекса РФ).

Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя (ст.ст.212, 213 Трудового Кодекса РФ).

8.11. Обеспечивать уполномоченному по охране труда, комиссии по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение рабочих мест без предварительного уведомления.

8.12. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных лиц, членов комиссии по охране труда, за счёт собственных средств или фонда социального страхования. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 Трудового Кодекса РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

8.13. Избрать уполномоченного по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

8.14. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие с законодательством.

8.15. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

8.16. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

8.17. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших на производстве с членами профсоюза.

8.18. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

8.19. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к

ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8.20. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причинённого их здоровью на производстве (работе).

8.21. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

8.22. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

8.23. Требовать от работодателя представления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации (выделять помещение).

9.2. Работодатель и профком обязуются:

9.2.1. Создавать на паритетных началах комиссию по социальному страхованию и обеспечить эффективную ее работу.

9.2.2. Проводить организационно - пропагандистскую работу в ДОУ по вопросам внедрения индивидуального (персонифицированного) учёта в соответствии с Федеральным Законом.

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.3.1. Оказывать содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социально - бытовых вопросов.

9.3.2. С согласия работников создавать банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

9.3.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.3.4. Осуществлять правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ, НАСТАВНИЧЕСТВО

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ДОУ, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения жильём молодых семей работников организации стороны коллективного договора договорились:

10.1. Выплачивать молодым специалистам стимулирующую надбавку к окладу (ставке) в размере 10% от оклада (ставки) ежемесячно в течение полугода.

10.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов.

10.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно - оздоровительные мероприятия и спартакиады.

Работодатель обязуется:

10.4. Осуществлять систематическое поощрение молодёжного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Профком обязуется:

10.5. Создавать при профкоме комиссию по работе среди молодёжи.

10.6. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность.

10.7. Добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.

10.8. Оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё

законодательством льгот и дополнительных гарантий (ст.ст.173-177 Трудового Кодекса РФ).

10.9. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

Наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

10.10. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

10.11. Цель наставничества в образовательном учреждении - оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении, а также помощь в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями).

10.12. Наставничество организуется на основании приказа заведующей ДОУ.

10.13. Руководство деятельностью наставников осуществляет старший воспитатель ДОУ, в котором организуется наставничество.

10.14. Старший воспитатель выбирает наставника из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные показатели в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- стаж педагогической деятельности не менее 5 (пяти) лет.

10.15. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может иметь одновременно не более 2 (двух) подшефных педагогов.

10.16. Кандидатуры наставников рассматриваются и утверждаются на педагогическом совете, согласовываются с заведующей ДОУ.

10.17. Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен по рекомендации педагогического совета, приказом заведующей ОУ с указанием срока наставничества. Наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее 3 (трех) месяцев. Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2 (двух) недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

10.18. Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников ДОУ:

- воспитателей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ДОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более 3 (трех) лет;
- воспитателей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе (по определенной тематике).

10.19. Кандидатура молодого специалиста, для закрепления за ним наставника, рассматривается на заседании педагогического совета с указанием срока наставничества и утверждается приказом заведующей ДОУ.

10.20. Замена наставника производится приказом заведующей ДОУ в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

10.21. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым специалистом и воспитателем в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

11. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

11.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996г. №27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определённые настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в органы Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учёта, по мере их представления.

11.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования.

- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. №56-ФЗ.

11.3. Работодатель своевременно предоставляет в отдел, управление образования информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

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

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Трудовой кодекс Российской Федерации, Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и др.).

12.2. На освобождённых и штатных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, предусмотренные для работников предприятия, организации (ст.375 Трудового Кодекса РФ, п. 4 ст. 26 ФЗ о профсоюзах).

- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. №56-ФЗ.

12.3. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель обязуется в соответствии со ст. 377 Трудового Кодекса РФ:

12.3.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально- трудовым и другим вопросам.

12.3.2. Предоставлять в бесплатное пользование профкому необходимые помещения со всем оборудованием, средствами связи, мебелью, отоплением, освещением, ремонтом и обслуживанием, уборкой и охраной, а также помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

12.3.3. В соответствии с письменными заявлениями работников ежемесячно бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчётный счёт профкома не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы. При задержке перечисления членских профсоюзных взносов уплачивать профкому пени в размере- 1% за каждый день просрочки.

12.4. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами профсоюза, удерживать и перечислять на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (ст. 377 Трудового Кодекса РФ).

12.5. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

12.6. Строго соблюдать положения законодательств Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобождённых от основной работы (ст.374,376 Трудового Кодекса РФ, ст. 25-27 ФЗ о профсоюзах).

12.7. Предоставлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.8. В недельный срок сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и принятых мерах.

12.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных органов предприятия, организации, её структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобождённых от основной работы, производить только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. С соблюдением этого же порядка производить расторжение с ними трудового договора по истечении двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 Трудового Кодекса РФ).

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Стороны договорились, что:

13.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания не уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

13.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

13.1.3. Рассматривают возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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