КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

Анжеро-Сдженского городского округа «Детский сад № 26»

(полное наименование образовательной организации в соответствии с её Уставом)

Подписано цифровой подписью:
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ АНЖЕРО-СУДЖЕНСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА "ДЕТСКИЙ САД № 26"
Дата: 2021.07.16 10:32:27 +07'00'

на 2019-2022 год (ы)

Принят на общем собрании (конференции) работников учреждения
Протокол от 02.09.2019г. № 5

Представитель работодателя:

Заведующий

_____ /И.А.Конева/
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

_____ /А.А.Соловьева/
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № 806 от 19.09.2019 (дата)

Начальник департамента Л.В. Шматова

(Ф.И.О.)

М.П.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Анжеро-Судженского городского округа «Детский сад № 26» (далее по тексту – МБДОУ «ДС №26»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (учреждение) в лице его представителя – заведующий МБДОУ «ДС № 26» Конева Инна Александровна; работники МБДОУ «ДС № 26» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом №10 от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Кемеровской области, Кузбасским региональным соглашением на между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области на 2016-2018г. и работодателями Кемеровской области, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в веденииДепартамента образования и науки Кемеровской области на 2019-2022г, Территориальным соглашением на 2019-2022г. в целях определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению трудовых прав и законных интересов работников учреждения, создания более благоприятных условий труда для работников учреждения по сравнению с установленными законодательством и иными нормативными правовыми актами, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержкиработников, обеспечения эффективнойдеятельностиучреждения.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

- в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.
- при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения,разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этомлюбая из сторон имеет право направить другой стороне предложения озаключении нового коллективного договора или продлении действиянастоящего договора на срок до трёх лет.
- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своёдействие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим договором.

Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

1.7. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.
1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписанияпредставителями сторон. Срок действия договора 3 года.
1.10. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 и ст.372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом работников учреждения.
Перечень локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТК РФ:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах,стимулирующих, поощрительных выплатах (премировании) – ст. 135,144, 147 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения– ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190ТК РФ;
- штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящимколлективным договором;
- должностные инструкции – в соответствии с настоящимколлективным договором;
- расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективнымдоговором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорийработников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов(кроме педагогических работников) на предмет соответствиязанимаемой должности;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников ксверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочиепраздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень должностей работников для которых установленненормированный рабочий день и продолжительность ихдополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);
- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право наобеспечение их специальной одеждой и другими средствамииндивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающимисредствами;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренныеТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.11. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 и ст.372 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом работников учреждения.

Перечень локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с абз.3 ст.8 и ст.372 ТК РФ:

- положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премировании) – ст. 135,144, 147 ТК РФ;
- тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения– ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190ТК РФ;
- штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- расписание занятий – в соответствии с настоящим коллективным договором;
- режимы рабочего времени и времени отдыха всех категорий работников учреждения – ст. 100 ТК РФ;
- положение об аттестации руководящих работников и специалистов(кроме педагогических работников) на предмет соответствия занимаемой должности;
- приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;
- перечень должностей работников для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска (ст. 101, 119 ТК РФ);
- график отпусков – ст.123 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.1.11. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

другие соглашения – ст. 45, 46 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.12. Правовыми актами, регулирующими социально – трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице профкома и работодателем в лице руководителя учреждения:

- соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;
- соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;
- другие соглашения – ст. 45, 46, 100 ТК РФ.

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему договору.

1.13. В настоящем договоре учтены положения Кузбасского регионального соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями области и Отраслевого соглашения между Департаментом образования и науки Кемеровской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ по учреждениям, подведомственным Департаменту на 2019-2022годы, территориального соглашения на 2016-2018г.

1.14. Проект договора рассмотрен и принят на собрании (конференции) работников учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником государственного (муниципального) учреждения, приведённая в приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.

2.2. В трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору должны быть подробно изложены все его обязательные условия, предусмотренные в ст. 57 ТК РФ, а также в указанной выше форме трудового договора.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплат, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ)

Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст.72 ТК РФ).

2.3.Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.4.Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течении одного месяца со дня перевода, а при

переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).
Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы работнику выплачивается средний заработок по сохраняемой за ним должности (ст.73 ТК РФ).
2.5.По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72, 2 ТК РФ).
2.6. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.
Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовымдоговором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовыхобязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующиенормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникамзаработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраныи дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективногодоговора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве сработниками учреждения, в том числе вести коллективные переговорыс работниками в лице первичной профсоюзной организации(профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие вуправлении учреждением;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативнымиактами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренныезаконодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями,настоящим договором.

2.7. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;

- исполнять и другие обязанности, предусмотренныезаконодательством, трудовыми договорами, локальныминормативными актами, приказы и распоряжения работодателя,соответствующие его правомочиям.

2.8.Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, признания работника не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профсоюзного комитета учреждения – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.

2.9. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.9.1.В соответствии с п. п. 1.10 и 2.13 настоящего коллективного договора направляет профсоюзному комитету проект приказа (нового штатного расписания) о сокращении численности или штата работников и обоснование к нему, в котором должны быть указаны причины принятого решения, перечень сокращаемых должностей, варианты трудоустройства высвобождающихся работников, вакантные должности.

2.9.2.Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста - за 3 года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды, независимо от причин инвалидности;
- родители, имеющие ребёнка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет. (к молодым специалистам относятся лица, указанные в ст. 14 Закона Кемеровской области "Об образовании");
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

Выплачивает увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников, дополнительное выходное пособие, помимо предусмотренного в ст. 178 ТК РФ.

Лица, уволенные в связи с сокращением численности или штата работников, вправе наравне с работающими в учреждении пользоваться услугами культурных, медицинских, спортивно - оздоровительных подразделений учреждения.

Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.10. Профсоюзный комитет учреждения на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» обязан осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров в отношении членов профсоюза, оказывать работникам, являющимся членами профсоюза, практическую помощь в восстановлении нарушенных прав, в том числе путём обращения в Государственную инспекцию труда и в судебном порядке в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.11. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению.

Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания.Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников, а конференция - не менее двух третей делегатов.

2.12. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- представляет работодателю своё решение по проектам локальныхнормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросампринятия локальных нормативных актов и обеспечения правработников;
- рассматривает планы социально – экономического развитияучреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные наулучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.

Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам) в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области, настоящим коллективным договором и положением об оплате труда работников учреждения.

3.2. Заработная плата работников включает в себя:

- фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставкизаработной платы, а у педагогических работников, имеющих нагрузкупедагогической работы больше или меньше чемза ставку заработной платы, тарифную часть заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

3.3. По решению руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом отдельным работникам на определенный период времени устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы работника и других факторов. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы
на персональный повышающий коэффициент не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, исчислении тарифной части заработной платы у педагогических работников.

3.4. Выплаты компенсационного характера производятся:

а.) при выполнении работ с вредными и (или) опасными и условиями труда, перечисленных в перечнях работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденных приказом Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990г. №579 и приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики РФ от 07.10.1992г. №611, а также иных работ с вредными и (или) опасными условиями труда, выявленных при аттестациирабочих мест, проведенной до 01.01.2014г. до вступления в силу ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ (статьи 146, 147, 219 ТК РФ).

б.) При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 149 ТК РФ):

- при совмещении профессий (должностей), расширении зонобслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностейвременно отсутствующего работника. В соответствии со ст.ст. 60.2,151 ТК РФ размер доплаты устанавливается с учетом содержания и(или) объема дополнительной работы оформляется дополнительнымсоглашением к трудовому договору и приказом по учреждению;
- за сверхурочную работу, ст. 149, 152 ТК РФ;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, ст. 149, 153ТК РФ;
- за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере 40процентов оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154ТК РФ, Кузбасским Региональным Соглашением между Федерациейпрофсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией АдминистрацииКемеровской области и работодателями Кемеровской области;
- за работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20 процентов;

в.) при работе в сменном режиме ст. 103 ТК РФ;

г.) при наличии других оснований для выплат компенсационного характера.
3.5. Установить компенсационную выплату председателю первичной профсоюзной организации учреждения за участие в подготовке проектов локальных нормативных актов, контроль за выполнением условий настоящего договора, соглашений, соблюдением трудового законодательства и локальных нормативных актов учреждения – в размере 30 процентов оклада (ставки заработной платы) по основной работе.
3.6. Выплаты стимулирующего характера.
Выплатами стимулирующего характера являются:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Условием выплат премий по итогам работы является достижение работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).
3.7. В разделе «Оплата труда» трудового договора (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, а педагогическому работнику за норму труда педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, повышающие коэффициенты при наличии оснований для этого, а также виды, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.
3.8. Заработная плата выплачивается последнего числа текущего месяца (аванс в счет заработной платы) и 15 числа следующего за текущим месяцем. Аванс в счёт заработной платы за первую половину месяца определяется в размере не менее 50% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, тарифной части заработной платы работника.
Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала.
Заработная плата,с письменного согласия работника, перечисляется на указанный им счет в банке или на банковскую карту. Оплата банковских услуг осуществляет за счет учреждения.
3.9. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
Начисление и выплата процентов обязательна независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей.
3.10. В случае задержки выплаты аванса или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения имеют право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной

суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010г. № 350-П09)

Работник, отсутствовавший в свое 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 платыв день выхода работника на работу.

3.11. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты аванса и второй засти заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате. Расчетные листки подписываются уполномоченным приказом руководителя работником учреждения и выдаются под роспись работников в журнале учета выдачи расчетных листков.

3.12. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Кемеровской области и органами местного самоуправления.

3.13. Стороны считают необходимым по итогам каждого полугодия проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы учреждения.

3.14.Профсоюзный комитет учреждения в сфере организации оплаты труда:

- участвует в разделении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующие части, распределении стимулирующей части фонда оплаты труда по видам выплат стимулирующего характера,
- осуществляет контроль за соблюдением работодателем соответствующего целевого использования средств фонда оплаты труда;
- рассматривает проекты штатных расписаний, изменений к ним, имея ввиду, что согласно Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2019-2022 годы формирование штатной численности учреждения следует проводить с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного выполнения работ;
- рассматривает подготовленные работодателем проекты положения об оплате труда работников учреждения и других локальных нормативных актов по оплате труда, проекты внесения в них изменений и дополнений, имея ввиду, что профсоюзный комитет при этом обязан добиваться соответствия локальных актов законодательству, иным нормативным правовым актам РФ, Кемеровской области и органов местного самоуправления, соглашениям, коллективному договору и вправе

в этих целях возвратить проект локального нормативного акта работодателю без согласования указав причину или внести предложения по его совершенствованию;

- контролирует готовность работодателя к выплате заработной платы работникам в установленные в настоящем договоре сроки, предъявляет соответствующие требования к работодателю;
- контролирует начисление и выплаты процентов (денежной компенсации) в случае нарушения работодателем сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, других выплат, причитающихся работникам. Предъявляет письменные требования к работодателю о начислении и выплате компенсации. О принятых мерах работодатель обязан сообщить профкому в недельный срок со дня получения требования.
- Разъясняет работникам их право на получение денежной компенсации при нарушении сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, право на приостановку работы в случае просрочки выплаты заработной платы более чем на 15 дней, оказывает работникам содействие в реализации их прав.

В соответствии со ст. 195 ТК РФ ставит перед работодателем, а в отношении руководителя учреждения перед его работодателем о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство об оплате труда, условия коллективного договора, соглашений.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

4.3. Приказом Министерства образования РФ № 1601 от 22.12.2014г. для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников:

- 20 часов в неделю – учителю – логопеду;
- 24 часа в неделю – музыкальному руководителю;
- 30 часов в неделю – инструктору по физической культуре;
- 36 часов в неделю – воспитателям.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

- старшему воспитателю;
- педагогу - психологу

4.4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

Педагогическим работникам, желающим перейти на неполное рабочее время, работодатель разъясняет, что период работы в режиме неполного рабочего времени не засчитывается в стаж работы, дающей права на досрочное назначение пенсии в связи с педагогической деятельностью.

4.5. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, согласие профкома и работников.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, дней открытых дверей, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работников и с согласия профсоюзного комитета.

4.7. Для педагогических работников выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приема пищи не устанавливается. Работодатель обеспечивает им возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, и должно быть не менее 30 минут (статья 108 ТК РФ)

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. На основании Постановления Правительства № 466 от 14.05.2015г. «О ежегодных основныхудлиненных оплачиваемых отпусках»ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заведующий, педагогический персонал (старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель) – 42 календарных дня

- учебно-вспомогательный и прочий персонал (младший воспитатель, завхоз, медицинская сестра, повар, подсобный рабочий кухни, кладовщик, кастелянша, дворник, сторож, грузчик, техник-электрик, уборщик служебных помещений) – 28 календарных дней;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- медицинская сестра – 7 рабочих дней за вредность (протокол СОУТ);
- повар – 7 рабочих дней за вредность (протокол СОУТ);
- завхозу, кладовщику, секретарю-машинистке – 3 рабочих дня за ненормированный рабочий день.

4.10. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам 1 и 2 группы не менее 30 рабочих дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

4.11. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

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

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника и профкома.

4.12. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно – курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно – курортного учреждения и обратно.

4.13. Разделение отпуска и предоставление его по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

4.14. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года на основании приказа Министерства Образования № 644 от 31.05.2016г.

4.15. У учителя – логопеда продолжительность отпуска составляет 56 календарных дней.

4.16. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью:

- в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- для проводов детей в армию 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3дня;
- при рождении ребёнка в семье 3 дня.

4.17. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком – инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

4.18. Профсоюзный комитет:

- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением правработников на установленную законодательством продолжительностьрабочего времени, имея ввидунедопустимость привлечения работниковк работе сверх продолжительности рабочего времени за исключениемпредусмотренных законом отдельных сверхурочных работ;
- при рассмотрении проектов расписаний занятий предъявляеттребования об исключении нерациональных затрат рабочего временипедагогических работников и конфликта интересов;
- согласовывать привлечение работников к сверхурочнойработе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни при отсутствииписьменного согласия работников и законных оснований дляпривлечения к работе с нарушением права на отдых;
- при рассмотрении проекта графика отпусков проверяет учтены липрава некоторых категорий работников на выбор ими времени отпуска изаконные просьбы работников, например в связи с предстоящимлечением;
- контролирует ведение табеля учета рабочего времени, отражение вних сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничныедни, дополнительную повышенную оплату за эти работы, предъявляет кработодателю требования (в письменной форме) о производстведополнительных выплат;
- обращается к руководителю учреждения, а в отношении его кработодателю руководителя с заявлением о привлечении кдисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушившихзаконодательство о рабочем времени и времени отдых, в частностипривлекающих работников без их письменного согласия к

работе запределами установленной продолжительности рабочего времени, ввыходные и нерабочие праздничные дни.

4.19. Дежурство по учреждению устанавливается по графику дежурств под личную ответственность работников.

5. Условия и охрана труда

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении,отраслевых типовых инструкций по охране труда для работниковобразовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда припроведении занятий, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране трудаработников;
- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашение поулучшению условий и охраны труда с учётом результатов аттестациирабочих мест по условиям труда, проведенной до 01.01.2014г., испециальной оценки условий труда на других рабочих местах;
- осуществляет обучение работников безопасным методам и приемамвыполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе,инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;
- обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работникамиобязательных предварительных при поступлении на работупериодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением заними места работы (должности) и среднего заработка на времяпрохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ иприказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. № 302 и оформлениеличных медицинских книжек, профессиональную гигиеническуюподготовку работников учреждения;
- обеспечивает участие представителей органов государственного надзораи технических инспекторов труда Профсоюза в расследованиинесчастных случаев, происшедших с работниками учреждения;
- представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящиепрофсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранениюпричин несчастных случаев;
- организует проведение и финансирование специальной оценкиусловий труда, знакомит работников в письменной форме с результатамипроведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах,реализует мероприятия по улучшению условий труда работников сучетом специальной оценки условий труда;

- возлагает осуществление функций по охране труда на штатногоработника учреждения;
- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) поохране труда, в которую на паритетной основе входят представителиработодателя и профкома;
- использует возможность возврата части страховых взносов (до 20%)на: предупредительные меры по сокращению производственноготравматизма; для проведения специальной оценки условий труда;
- приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опаснымиусловиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви идругих средств индивидуальной защиты, а также на санаторно-курортные путёвки;
- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений,оборудования;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда нарабочих местах, а также за правильностью применения работникамисредств индивидуальной защиты;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране трудадля работников по согласованию с профкомом;
- выполняет представления и требования технических инспекторовтруда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных(доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации обустранении выявленных в ходе проверок нарушений требований охранытруда, пожарной и экологической безопасности;

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

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет 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 простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

5.4. Работники учреждения обязуются:

- соблюдатьтребования поохране труда итехникебезопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполненияработ по охране труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры в установленномзаконодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективнойзащиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лицао любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.5. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения накалендарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда;
- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий иохраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила иинструкции по охране труда для работников учреждения;
- осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников наздоровье и безопасные условия труда;
- осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением требованийФедерального закона «О специальной оценке условий труда» от28.12.2013г. № 426-ФЗ, вправе вносить работодателю мотивированноепредложение о проведении внеплановой специальной оценки условийтруда;
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охранетруда, организует их работу;
- обеспечивает совместно с работодателем формирование иорганизацию деятельности комитета (комиссии) по охране труда вучреждении;
- участвует в разработке Положения об организации работы по охранетруда в учреждении;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора«Условия и охрана труда» и приложения к коллективному договору -Соглашения по улучшению условий и охраны труда;
- участвует в проведении специальной оценки условий труда;
- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве ипрофзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаяхнесогласия с заключением комиссии по расследованию несчастногослучая выносит решение данного вопроса на заседание профкома,который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнениемформенного заключения, направляемого в комиссию по расследованиюданного случая;
- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно–курортном лечении;
- согласовывает списки, направляемых на санаторно – курортноелечение за счёт средств бюджета;
- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения кновому учебному году и к работе в зимних условиях.

6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

6.1. Стороны исходят из того, что согласно ст.28 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» установление штатного расписанияявляется компетенцией учреждения. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы

оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2890-Р, штатная численность учреждения формируется с применением систем нормирования труда с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ).

По мнению сторон, штатная численность работников МБДОУ «ДС №26» будет оптимальной, если при соответствующей численности обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения эффективности работы учреждения и качества образования, обеспечиваются права работников.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются в частности следующие меры:

- меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплатапремий, награждение ценным подарком, почетной грамотой,представления к наградам Кемеровской области, ведомственнымнаградам;
- педагогическим и медицинским работникам государственныхобразовательных учреждений – молодым специалистам в первые тригода работы в учреждении выплачивается ежемесячное социальноепособие в размерах, установленных Коллегией АдминистрацииКемеровской области. В соответствии с законом Кемеровской области«Об образовании» под молодыми специалистами понимаются лица ввозрасте до 30 лет – педагогические и медицинские работники, впервыепосле окончания образовательной организации высшего образования,профессиональной образовательной организации или организациидополнительного профессионального образования по программеординатуры приступившие соответственно к педагогической илимедицинской деятельности и работающие в образовательнойорганизации до истечения трех лет со дня окончания образовательнойорганизации. Датой окончания образовательной организации являетсядата решения аттестационной комиссии о присвоении квалификации,указанная в дипломе;
- молодым специалистам предоставляется преимущественное право наоставление на работе при сокращении численности или штатаработников учреждения;
- решает в администрации городского округа вопрос о предоставлениипедагогическим работникам, состоящим на учете в качественуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений подоговорам социального найма или жилых помещенийспециализированного жилищного фонда (ст. 47 ФЗ «Об образовании вРоссийской Федерации».

6.3. Работодатель:

- создает условия для непрерывного профессионального образованияработников;
- обеспечивает условия и организует дополнительноепрофессиональное образование (повышение квалификации)педагогических работников не реже чем один раз в три года с оплатойобучения за счет средств учреждения (ст.196 ТК РФ, ст. 28 и 47 ФЗ «Обобразовании в Российской Федерации»);
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы сполучением среднего профессионального и высшего образования,предоставляет им установленные законодательством гарантии икомпенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы(должности) и среднего заработка, оплачивает

проезд к местунахождения образовательной организации и обратно один раз в учебномгоду, устанавливает по желанию обучающихся им сокращенную рабочуюнеделю. По заявлению работника к учебному отпуску присоединяетсяежегодный оплачиваемый отпуск;

- осуществляет аттестацию педагогических, административно-хозяйственных работников в целях подтверждения соответствиязанимаемой ими должностям. Аттестация педагогических работниковпроводится в порядке, установленном Минобрнауки РФ, а аттестациядругих работников в соответствии с Положением об аттестациипринятым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- оказывает содействие педагогическим работникам в подготовке каттестации в целях установления квалификационной категории.

6.4. Стороны определили, что работодатель:

разрабатывает мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы, при этом учитываются предложения профкома и работников;

решение о сокращении численности или штата работников принимает только при реальной необходимости в этом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

информирует профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников организации, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

предупреждает работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставляет время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;

не допускает увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;

В связи с принятием Федеральных законов «О независимой оценке квалификации» и «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификаций» и постановлением Правительства «Об особенностях применения профессиональных стандартов……» работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения утверждает план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов, в котором, в частности, предусматривается определение профессиональных стандартов, подлежащих применению в учреждении, проведение анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам, меры по профессиональному обучению и (или) дополнительному профессиональному образованию работников, у которых квалификация не соответствует требованиям профессиональных стандартов.

Мероприятия по внедрению профессиональных стандартов осуществляются за счёт средств учреждения.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя, кроме того работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- осуществлять обязательное социальное страхование работников впорядке, установленном федеральными законами;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, свыдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах,определяемых законодательством;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработнойплате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;
- оказывать педагогическим работникам помощь в подборкематериалов, необходимых для досрочного назначения пенсии постарости;
- вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищныхусловий, ходатайствует перед органом местного самоуправления иорганами государственной власти Кемеровской области о внеочередномпредоставлении жилья нуждающимся педагогическим работникам всоответствии со ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- оказывает материальную помощь работникам учреждения, а такжеработникам, юбилярам, в размере 3000-00 рублей соплатой из премиального фонда МБДОУ «ДС № 26»;
- организовать питание работников МБДОУ «ДС №26» за счетпредварительной оплаты за месяц вперед, предусмотреннойинструкцией «О порядке питания сотрудников детских садов» от 15.06.1957г.
- работодатель возмещает расходы в размере 50% связанные сослужебными командировками работников, в том числе при направлениив другой населённый пункт для переподготовки или повышенияквалификации;

7.2. В соответствии с Законом Кемеровской области «Об образовании» от 05.07.2013 г. № 86-ОЗ предоставляются следующие меры социальной поддержки: Педагогическим работникам – ветеранам труда, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР,

РСФСР, почетное звание «Народный учитель», либо удостоенным звания Героя Социалистического труда, выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области;

7.3. Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, победившим в областном этапе всероссийского конкурса «Учитель года» выплачивается ежемесячное социальное пособие в размере, установленном Коллегией Администрации Кемеровской области при условии продолжения работы в образовательных организациях.

7.4. Меры социальной поддержки должны указываться в трудовом договоре.

7.5. Профсоюзный комитет:

Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и ихдетей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства обобязательном социальном страховании работников по всем видамстрахования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средствпрофсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальными профессиональным вопросам.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Общим Положением о первичной профсоюзной организации МБДОУ «ДСО № 26», Кузбасским региональным соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровскойобласти и работодателями Кемеровской области, отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Департаменту образования и науки Кемеровской области, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

- не допускает вмешательство в деятельность профсоюзнойорганизации, нарушения её прав, содействует реализации правпрофсоюзной организации и её выборных органов, развитиюпрофсоюзного членства;
- не допускает ограничения гарантированных Конституцией РФ изаконодательством Российской Федерации, законодательствомКемеровской области социально – трудовых и иных прав и свободработников, понуждения их к увольнению в связи с членством вПрофсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- содействует развитию профсоюзного членства;
- предоставляет по запросу председателя профсоюзной организациибесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения посоциально – трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда,заработной платы, о фактических

сроках выплаты заработной платы, оначислении и выплате денежной компенсации в случае невыплатызаработной платы в установленные настоящим договором сроки,производственном травматизме и устранении причин несчастныхслучаев, об условиях проживания работников и обучающихся вобщежитиях и др. вопросам;

8.3. работодатель обязан предоставлять Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведение оздоровительной, культурной работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользования средствами связи.

8.4. работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателю для участия в совещаниях при Управлении образования, семинарах.

8.5. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации:

- представляет и защищает социально – трудовые права и интересывсех работников независимо от членства в Профсоюзе в областиколлективных прав и интересов (при заключении коллективногодоговора, соглашений, принятии работодателем локальныхнормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых исвязанных с трудом отношений представляет и защищает права иинтересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членамиПрофсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомомусловиях представлять их интересы во взаимоотношениях сработодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональныхсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- контролирует соблюдение администрацией учреждения трудовогозаконодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов,регулирующих социально – трудовые отношения, выполнениеработодателем условий коллективного договора, соглашений,предъявляет работодателю требования об устранении выявленныхнарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах внедельный срок со дня получения требования;
- вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведётколлективные переговоры, заключает с работодателем от имениработников коллективный договор, соглашения;
- рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляетпо ним работодателю своё решение;
- рассматривает проекты приказов об увольнении работников,являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численностиили штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемойдолжности или выполняемой работе вследствие недостаточнойквалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи снеоднократным неисполнением работником без уважительных причинтрудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п.2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и представляет работодателю согласие иливозражение относительно его намерения уволить работника;
- вносит работодателю предложения о подготовке необходимых дляобеспечения социально – трудовых прав работников локальныхнормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующиелокальные нормативные акты, отмене

локальных нормативных актов,противоречивших законодательству или в которых отпаланеобходимость;

- вовлекает работников в управление учреждением;
- вносит работодателю предложения об образовании комитета(комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и другихорганов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказываетим помощь в организации работы;
- осуществляет приём членов Профсоюза по личным вопросам,принимает участие в приёме работников по социально – трудовымвопросам руководителем учреждения, рассматривает письменныеобращения и жалобы членов Профсоюза;
- оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлениих нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, атакже в судебном порядке;
- выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичнойпрофсоюзной организации.

8.6. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации, профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение и радио, применяемые в работе администрации учреждения.

8.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

- работники, входящие в состав профсоюзного комитета учреждения, немогут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключениемувольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительногосогласия профсоюзного комитета, а председатель профсоюзной организации иего заместители также без согласия выборного коллегиального органа районной(городской) организации профсоюза.Перевод указанных работников на другую работу по инициативеработодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета учреждения;
- привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченныхпрофсоюза по охране труда и представителей профсоюзного комитета вкомитете (комиссии) по охране труда, перевод их на другую работу илиувольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительногосогласия профсоюзного комитета учреждения (п.4 ст.25 ФЗ «Опрофессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности);

Представители профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласияпрофсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии ТК РФ иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ст.39 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным свиновным поведением, а равно изменение условий трудового договора (уменьшение размера оплаты

труда в связи с изменением учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а на увольнение руководителя профсоюзной организации, его заместителей требуется также согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами,ранее избиравшимися в состав профсоюзного комитета и вышестоящих профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

8.8. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановке в коллективе.

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора. Комиссия по итогам каждого полугодия информирует работодателя и профком о ходе выполнения условий коллективного договора.

9.3. Состояние выполнения коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников учреждения по отчетам руководителя в соответствии с п. 17 Кузбасского регионального соглашениямежду Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской областии работодателями Кемеровской области.

9.4. Изменения в настоящий коллективный договор вносятся в порядке, в каком принят сам договор.

9.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).