

УТВЕРЖДЕНО:

И.о. заведующего МБДОУ
Детский сад №14 «Теремок»
Поликарпова О.А.

Приказ № 22
« 01 » февраля 2022г.

Принято

На собрании трудового коллектива
« 01 » февраля 2022г.

Протокол № 1 от « 01 » февраля 2022г.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель ППО МБДОУ
Детский сад №14 «Теремок»
Васина Т.В.

« 01 » февраля 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения МБДОУ Детский сад № 14 «Теремок»
на 2022 – 2025 года

г. Обнинск

Администрация г. Обнинска

Регистрационный № Об-63/04-1012

Дата регистрации 11.02.2022г.

Луценко Т.Г.

(полное наименование)

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения	3-5
2. Управление учреждением. Повышение эффективности социального партнерства.	5-7
3. Трудовые отношения	7-9
4. Права и обязанности работодателя	9
5. Права и обязанности первичной профсоюзной организации	10
6. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации	11-12
7. Рабочее время и время отдыха	12-14
8. Оплата труда	14-19
9. Охрана труда	19-22
10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации	22-24
11. Социальные льготы и гарантии	25
12. Пенсионное обеспечение.	26
13. Процедурные вопросы	26
14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	26

Приложения:

Приложение № 1

«Выписки из протокола заседания общего собрания трудового коллектива о заключении Коллективного договора.

Приложение № 2

Выписка из приказа И.О.Заведующего Учреждением «Об утверждении Коллективного договора».

Приложение № 3

Правила внутреннего трудового распорядка работников МБДОУ Детский сад №14 «Теремок»

Приложение № 4

Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБДОУ Детский сад №14 «Теремок».

Приложение № 5

Соглашение по охране труда между администрации и профсоюзным комитетом;

Приложение № 6

План организационно – технических мероприятий по улучшению условий охраны труда на 2022-2025 г.;

Приложение № 7

Выписка из отраслевых норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ).

Приложение № 8

Перечень профессий, работникам которых бесплатно выдаются моющие средства (спецмыло).

Приложение № 9

Виды компенсаций, принятые в результате проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в МБДОУ Детский сад №14 «Теремок».

Приложение №10

Перечень должностей, при исполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно - эстетическому развитию детей № 14 «Теремок» города Обнинска (далее – Учреждение)

Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом субъекта РФ о социальном партнерстве, Трехсторонним Соглашением в Калужской области, Постановлением Администрации города Обнинска от 18.01.2013 № 36-п., Уставом МБДОУ «Детский сад № 14 «Теремок», основной целью коллективного договора является: определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются не допустимыми.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники Учреждения, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Васина Татьяна Владимировна. (далее по тексту – ППО);
- Работодатель в лице его представителя – и.о.заведующего МБДОУ –Поликарпова Олеся Анатольевна (далее по тексту – Работодатель). Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их членства в профсоюзе и на работников, поступивших на работу после его заключения (ст. 43 ТК РФ).

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган - общее собрание коллектива единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Председатель общего собрания коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, в течение всего срока реорганизации).

1.7. При реорганизации или смене формы собственности детского сада любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.13. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.14. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.15. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению Коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.17. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.18. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.19. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного Коллективного договора.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома, в том числе содержащих нормы трудового права:

- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- Трудовой договор с работниками;
- График отпусков;

- Должностные инструкции работников;
- Положение о защите персональных данных работников;
- Положение об аттестации педагогических работников;
- Положение об аттестационной комиссии;
- Соглашение по охране труда;
- Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам МБДОУ « Детский сад №14 "Теремок" города Обнинска.
- Положение о периодических медицинских осмотрах.
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев с воспитанниками.
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о материальном стимулировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

1.21. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников образовательного учреждения.

2. УПРАВЛЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЕМ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

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

2.1.1. Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении Учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов Учреждения.

На собраниях, 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, созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома или при групповом обращении работников о созыве собрания.

2.1.2. Основные формы участия работников в управлении учреждением через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также предусмотренным в ст.53 ТК РФ и содержащимся в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2.1.3.Руководствуясь основными принципами социального партнерства, прописанными в ст.24 ТК РФ, осознавая ответственность за функционирование и развитие дошкольного образовательного учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников Стороны:

- осуществляют согласованные действия по реализации федеральных и областных программ, законов и иных нормативных актов, направленных на развитие дошкольного образования и социальную защиту работников;
- совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников учреждения.

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

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников образовательных учреждений в связи с ростом потребительских цен;
- охрану труда и пожарную безопасность в учреждении, специальную оценку условий труда;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения;
- подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
- единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.1.5.Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное и финансовое сопровождение творческих конкурсов « Я в педагогике нашёл свое призвание » и др. в соответствии с Положением.

2.1.6.Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в учреждении.

2.2.Работодатель:

2.2.1.Обеспечивает полное и своевременное финансирование Учреждения в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, областном и муниципальном бюджетах.

2.2.2.Принимает решение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профкомом.

2.2.3.Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников учреждения в соответствии с законодательством.

2.2.4.Предоставляет профкому 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 учреждения, настоящим коллективным договором.

2.2.5.Сотрудничает с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявляет, и своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаимные требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.6.Обеспечивает участие представителей профкома в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.7.Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.Профсоюзный комитет:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.3.2. 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.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению МБДОУ, 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.

2.3.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров.

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

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. 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.

3.2.2. 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, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательном учреждении показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;

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, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.2.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также 9 своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагает, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.2.5. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.

3.3. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

3.3.1. 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.

3.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.4.1. Преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

- обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;
- работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория

3.4.2. Работодатель уведомляет профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты

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

3.4.3. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

3.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.5. За работником, утратившим трудоспособность, в связи с трудовым увечьем сохраняется место работы до восстановления трудоспособности.

3.6. При неисполнении работником обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами трудового распорядка, работодатель вправе предупредить или объявить выговор, а при систематическом нарушении расторгнуть с ним договор.

3.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.7.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.7.2. Обеспечить участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

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

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ.

4.1. Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

4.2. Работодатель имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

4.3. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и принимать меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

4.4. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения.

4.5. Работодатель обязан согласовать с профсоюзным комитетом дошкольного образовательного учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

4.6. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные законодательством сроки.

4.7. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения.

5. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

5.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя ППО.

5.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.

5.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорах, защищать законные интересы работников дошкольного образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам дошкольного образовательного учреждения.

5.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения.

5.5. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

5.6. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

5.7. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Обязательному обеспечению процедуры учета мнения профсоюзного органа (представительного органа) в соответствии со ст. 371 ТК РФ подлежат:

- Коллективный договор;
- Правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- Трудовой договор с работниками;
- График отпусков;
- Должностные инструкции работников;
- Положение о защите персональных данных работников;
- Положение об аттестации педагогических работников;
- Положение об аттестационной комиссии;
- Соглашение по охране труда;
- Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- Инструкции по охране жизни и здоровья воспитанников;
- Положение «О системе оплаты труда заместителей руководителя, работникам МБДОУ «Детский сад №14 «Теремок» города Обнинска.
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев с воспитанниками.
- Положение о расследовании и учете несчастных случаев на производстве.
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом ППО.

6.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке ППО информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществление контроля за соблюдением положений коллективного договора.

6.3. Предоставлять ППО возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещения в согласованном порядке и сроке.

6.4. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

6.5. Осуществляют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

6.6. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования. Согласовывают инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спец.обувь и другие СИЗ; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.7. Участвуют в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

6.8. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

6.9. Работодатель и его полномочные представители в соответствии с законодательством предоставляют профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания в общежитии.

6.10. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

6.11. Выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников и другое).

6.12. Осуществлять взаимодействие с членами профсоюза ветеранами педагогического труда, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

6.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации – членов профсоюза.

6.14. Поощрять членов профсоюза организации за активную профсоюзную работу следующими наградами:

- объявление благодарности,
- премирование (за счет средств профсоюзной организации)
- награждение ценным подарком (за счет средств профсоюзной организации)

- награждение Почетными грамотами и другими знаками отличия в профсоюзе

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре." Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность." Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

7.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре":

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю;
- для воспитателей, работающих в группах компенсирующей направленности – 25 часов в неделю;
- для педагога–психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога – 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 часа в неделю;
- для инструктора по физической культуре-30 часов в неделю.

7.3. Для категорий работников, перечисленных в ст.92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (в.т.ч. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов в неделю).

7.4. В соответствии со ст. 93 ТК РФ Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лиц, осуществляющих 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.

7.5. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

7.6. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- -заведующий

7.7. Для всех работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

7.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя учреждения и с согласия профсоюзного комитета. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Доплата за сверхурочную работу – в порядке, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.10. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с Режимом работы, утверждённым заведующим ДООУ. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи не устанавливается. Им предоставляется возможность приёма пищи одновременно вместе с воспитанниками.

7.2. Работодатель предоставляет:

7.2.1 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);
- педагогическим работникам учреждения - продолжительностью 42 календарных дня;
- педагогу-психологу - продолжительностью 42 календарных дня;
- заведующему - продолжительностью 42 календарных дня;

7.2.2. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

– учителям-логопедам - основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 « О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

7.2.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- заведующему МБДОУ - продолжительностью 10 календарных дней за работу в условиях ненормированного рабочего дня (Постановление Администрации города Обнинска от 18.01.3013г. №36-п).

7.2.4. Учебный отпуск (с сохранением среднего заработка):

- работникам, совмещающим работу с обучением - продолжительность зависит от целевого назначения и периода обучения, согласно ст. 173-176 ТК РФ.

7.2.5. Отпуск без сохранения заработной платы

- работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению. Период отпуска определяется соглашением между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ)
- работникам при поступлении в учебное заведение и обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования - в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ.
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работникам, направляющимся на санаторно-курортное или амбулаторное лечение - на необходимое количество дней;
- для проводов детей в Армию - до 3 дней;
- другие случаи, если это не противоречит производственной необходимости.

7.2.6. Очередность 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 (до 15 декабря). 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.

7.2.7. График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.2.8. По соглашению между работником и руководителем учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

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

7.2.10. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК.

7.2.11. Продление, перенесение ежегодного основного оплачиваемого отпуска возможно с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

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.

7.2.12. 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.

7.2.13. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ). При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново. Неиспользованная часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

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

8. ОПЛАТА ТРУДА

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

8.1.2. Система оплаты труда должна быть направлена на :

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

8.1.3. Оплата труда работников осуществляется в денежной форме на основании Закона Калужской области от 06.07.2011г. N163-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных организаций, работников государственных образовательных организаций, работников государственных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере перевозки детей» (в редакции от 10.12.2021 года № 173-ОЗ), в соответствии с Положением о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя, работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей №14 «Теремок» города Обнинска, разработанного в соответствии с Постановлением Администрации города Обнинска от 30.01.2014г. № 109-п «Об утверждении Порядка выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Обнинска.

8.1.4. Положение о порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей №14 «Теремок» города Обнинска разрабатывается и утверждается заведующим детского сада по согласованию с общим собранием трудового коллектива и профкома учреждения в соответствии с трудовым законодательством, Федеральным Законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБДОУ, иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, и нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления и является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

8.1.5. Положение устанавливает систему оплаты труда заместителей руководителя, педагогических работников, специалистов, служащих и рабочих, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда (далее - ФОТ) работников МБДОУ Детский сад №14 «Теремок» с учетом квалификации, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда и особенностей специфики деятельности отдельных учреждений, индивидуального подхода к использованию различных видов стимулирующих выплат за качественные результаты работы на основании утвержденного штатного расписания в пределах субвенции на выполнение муниципального задания, предоставляемой учреждению на текущий финансовый год.

8.1.5. Система оплаты труда устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) (в соответствии с 3-ном Калужской области от 06.07.2011 года № 163-ОЗ в редакции от 10.12.2021 года № 173-ОЗ), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, включая премии за качество и результативность выполнения работы.

8.1.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц путем перечисления на указанный работником расчетный счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются 3 и 18 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.1.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.8. Базовый оклад работников не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8.1.9. Оплата труда работников Учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.1.10. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из объема образовательной работы. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается, исходя из оценки качества работы педагогического персонала. Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

8.1.11. Базовая часть оплаты труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала обеспечивает гарантированную оплату труда работникам исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы. Компенсационная часть заработной платы обеспечивает доплаты к окладу за работу в условиях, отличающихся от нормальных.

8.1.12. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной заработной платы работникам учреждения за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, за выполнение основной работы, входящей в круг должностных обязанностей с учетом повышающих коэффициентов, и компенсационные выплаты за особые условия труда, работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей, работу при совмещении профессий, расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника (с учетом объема выполняемых работ).

8.1.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

8.1.14. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

8.1.15. Заработная плата работника должна быть не ниже прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Калужской области.

8.1.16. Индексация заработной платы проводится в соответствии с законами Калужской области, исходя из выделяемого финансирования на финансовый год.

8.1.17. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:

- профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников;
- профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений;
- на срок присвоения квалификационной категории.

8.1.18. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности).

8.1.19.Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам Учреждения в размере:

- при наличии высшей квалификационной категории- 1,35;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,18
- при наличии соответствия занимаемой ими должности по результатам аттестации – 1,09.
- прочим категориям работников устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в размере 1.0.

8.1.20.Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;
- в других установленных законом случаях.

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

8.1.22.В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за детьми до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

8.1.23.В случае изменения фонда оплаты труда МБДОУ Детский сад №14 «Теремок» и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

8.1.24.Работникам МБДОУ предоставляются гарантии и компенсационные выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии специальной оценки условий труда.

8.1.25.Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами МБДОУ, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

8.1.26.Компенсационные выплаты устанавливаются:

Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными условиями труда на основании итогов специальной оценки условий труда:

- повару – 8 % от должностного оклада;

- подсобный рабочий – 4 % от должностного оклада;

8.1.27.Работникам МБДОУ предоставляется повышенная оплата труда при выполнении работ в условиях, отличающихся от нормальных:

- выполняющим работы различной квалификации;
- совмещающим профессии (должности);
- привлекаемым к сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- выходные и нерабочие праздничные дни.

Соглашением установлен размер выплат за работу в праздничные дни – не менее 2/3 средней заработной платы.

8.1.28.Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника определяется в абсолютном размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема выполняемых работ в соответствии с законодательством (ст.151 ТК РФ).

8.1.29.Размер выплат компенсационного характера устанавливается в процентах к окладу или в абсолютном значении.

8.1.30.Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.31.Стимулирующие выплаты не имеют гарантированного характера и зависят от оценки качества труда работника, применяются в целях материального поощрения заместителя руководителя, работников Учреждения в пределах выделенного финансирования.

8.1.32.К выплатам стимулирующего характера относятся:

- доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы;
- надбавка за ученую степень;
- премии по результатам работы;
- надбавка отдельным категориям работников;
- поощрительные выплаты.

8.1.33.Премирование осуществляется из средств стимулирующего фонда согласно Положению «О порядке выплат компенсационного и стимулирующего характера Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад №14 «Теремок» города Обнинска.

8.1.34.Стимулирование осуществляется ежемесячно по решению комиссии, состав и регламент работы которого утверждается приказом руководителя учреждения, которое оформлено протоколом.

8.2.Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе:

8.2.1. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом.
- Согласно ст.11, 19 Федерального закона № 10- ФЗ от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работника;
- Проверяет правильность установления должностных окладов работникам;
- Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования;

- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- контролирует своевременность изменения условий оплаты труда педагогическим работникам;
- принимает участие в разработке локальных документов учреждения по оплате труда.

8.2.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда и наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ст. 162 ТК РФ;
- Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ).
- Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).
- Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с его письменного согласия.
- Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.
- По желанию работника, взамен оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).
- Оплату времени простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).
- Время простоя по вине работника не оплачивается.
- Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.
- Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы могут быть направлены на поощрение (премии) и оказание материальной помощи работникам.
- Производить повышение заработной платы работникам учреждения в соответствии с нормативными актами, принимаемыми Правительством РФ, субъектом федерации, муниципальным органом местного самоуправления.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1.Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Калужской области:

- обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст.212 ТК РФ;
- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 № 181н (в ред. от 16.06.2014г.);
- в соответствии со ст.226 ТК РФ выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, медицинских осмотров работников, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты не менее 0,2% от фонда оплаты труда;
- обеспечивает за счёт средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований в соответствии со ст. 213 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302 н;

- проводит своевременное расследование несчастных случаев и принимает меры к их предупреждению (ст. 227-231 ТК РФ). Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждениях;
- представляет информацию в профсоюзный комитет и вышестоящие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев;
- обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды осуществляется за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.3. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсаций, выплат, порядок и нормы их предоставления определены в приложениях.

Работодатель:

- организует проведение специальной оценки условий труда, оценке уровней профессиональных рисков с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении в соответствии со ст. 212 ТК РФ и методикой проведения специальной оценки условий труда утверждённой приказом Минздравсоцразвития России от 24.01.2014 г. № 33н и знакомит работников с результатами специальной оценки условий труда;
- создаёт в соответствии со ст. 217 ТК РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в учреждении с количеством работников, превышающих 50 человек или возлагают на штатного работника учреждения обязанности по охране труда;
- создаёт в соответствии со ст. 218 ТК РФ комитет (комиссию) по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.
- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляет в соответствии с Федеральным законом;
- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, 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 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 привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);
- обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (в ред. Федерального закона № 174-ФЗ от 30.12.2021г.);
- внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

- обеспечивает санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников, проводит санитарно-оздоровительные мероприятия;
- организует надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующее требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников;
- обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;
- совместно с профкомом осуществляет контроль за состоянием условий по охране труда на рабочих местах в рамках организации административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности;
- обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ). Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;
- обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных)лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств;
- внедряет опыт организации эффективной охраны труда в образовательных учреждениях;
- оказывает содействие в проведении общественного контроля техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда профсоюзной организации. В случае выявления нарушений в указанной области принимает меры к их устранению.

9.4.Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по улучшению условий и охраны труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно - оздоровительных мероприятий;
- осуществляет профсоюзный контроль за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии, выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда;
- обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывает вместе с руководителем необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда;
- осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, организует их работу;
- обеспечивает совместно с работодателем формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета по охране труда в учреждении;
- оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда» и приложений к коллективному договору;
- принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- участвует в проведении специальной оценки условий труда;
- согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения ,программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств,

профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день и т.д.;

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, контролирует возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляет обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда;
- в случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая;
- ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно – курортном лечении;
- принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году, зиме и т.д.;
- осуществляет поиск эффективного решения проблем, затрагивающих права и интересы членов профсоюза;
- сотрудничает с администрацией учреждения в рамках социального партнерства;
- регулярно обсуждает на заседаниях работу по обеспечению прав работников на безопасные условия труда.

9.5. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

10. ПРОФФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

10.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1.1. Аттестацию педагогических работников МБДОУ осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Калужской области.

10.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

10.1.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

10.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет за счет средств учреждения.

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

10.2.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

10.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией учреждения.

10.3.1. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- 1) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- 2) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- 3) беременные женщины;
- 4) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- 5) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- 6) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "4)" и "6)" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "5)" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

10.3.2. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

10.3.3. В день аттестации освободить работника от основной работы с сохранением заработной платы.

10.3.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

10.3.5. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит. Аттестация педагогических работников МБДОУ, находящихся в ведении федеральных органов исполнительной власти, осуществляется аттестационными комиссиями, формируемыми уполномоченными органами государственной власти субъектов Российской Федерации.

10.3.6. Первая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе: – личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников организации.

10.3.7. Высшая квалификационная категория педагогическим работникам устанавливается на основе: – личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, и продуктивного использования новых образовательных технологий, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной; – активного участия в работе методических объединений педагогических работников

организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах.

10.3.8.Педагогическим работникам, награждённым государственными наградами за педагогическую деятельность: орденами, медалями; имеющим присвоенные почётные звания: звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав Российской Федерации), при соответствии профилю выполняемой работы; учёную степень (кандидата или доктора наук) может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию и по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

10.3.9.Педагогическим работникам, подтверждающим высшую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательной организации и ходатайству Профсоюза.

10.3.10.Высшая квалификационная категория может быть установлена педагогическим работникам, ставшим в межаттестационный период победителями конкурса в рамках национального проекта «Образование», победителями регионального конкурса «Я в педагогике нашёл своё призвание», региональных олимпиад для педагогов, конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности по представлению оргкомитета и ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета сроком на 5 лет при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

10.3.11.Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период победителей и призёров международных, всероссийских, региональных олимпиад, лауреатов всероссийских научно – практических конференций, конкурсов профессионального мастерства обучающихся, организуемых Минобрнауки РФ, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по представлению оргкомитета, ходатайству органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

10.3.12.Педагогическим работникам, подготовившим в межаттестационный период лауреатов региональных научно-практических конференций и конкурсов, областных конкурсов профессионального мастерства обучающихся, может присваиваться первая квалификационная категория по представлению органа государственного управления образовательной организации или педагогического совета.

10.3.13.Педагогическим работникам, получившим в межаттестационный период звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации» может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и профсоюзного комитета образовательной организации.

10.3.14.Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия на всей территории Калужской области при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

11.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

11.1.1. Предоставление работникам образовательного учреждения неоплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;

11.1.2. 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 дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами.

11.1.3. Прохождение за счет бюджетных средств (работодателя) учредителя медицинских осмотров работников образовательных учреждений: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

11.1.4. Оплата в размере 50 % от установленной суммы за содержание детей в МБДОУ, предоставляется:

- родителям (законным представителям), которые являются штатными работниками МБДОУ (на основании Порядка взимания и использования родительской платы за содержание ребенка в муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждениях детей дошкольного возраста МБДОУ Детский сад №14 «Теремок» город Обнинск", реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования (с изменениями на 19 ноября 2012 года).

11.1.5. Стороны договорились о том, что общее собрание коллектива:

- осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения;
- осуществляет общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

11.1.6. При возникновении индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником к разрешению их привлекается Комиссия по трудовым спорам.

11.1.7. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

11.1.8. Ежемесячная доплата педагогическим работникам 1800 руб. (Постановление Администрации г. Обнинска № 35-п от 15.01.2021 г. «Об установлении доплат работникам и руководителям муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений города Обнинска».)

11.2. Стороны договорились о том, что профсоюзный комитет:

11.2.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

11.2.2. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

11.2.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

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

11.2.5.

12. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

12.1. Работодатель своевременно и полностью перечисляет средства в Пенсионный фонд РФ.

12.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы. Работодатель своевременно предоставляет в Пенсионный фонд информацию о работниках дошкольного образовательного учреждения, которым необходимо начать выплаты государственной пенсии.

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

13. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

13.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

13.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения переговоров.

13.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

13.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

13.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

13.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

13.7. Стороны имеют право продлевать срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

14.1. Стороны договорились, что:

14.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

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

14.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.1.6. Для ведения переговоров по разработке проекта нового коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создает совместную комиссию на паритетной основе.

14.1.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

Подписи сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

И.о. заведующего МБДОУ

Детский сад №14 «Теремок»

Поликарпова О.А. _____

« » _____ 20__ г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:

Председатель ППО МБДОУ

Детский сад №14 «Теремок»

Васина Т.В. _____

« » _____ 20__ г.

Прошито и пронумеровано _____ листов

И.В. заведующего МБДОУ
Детский сад № 14 «Теремок»

Поликарпова О.А.



2014.