

Представитель трудового коллектива
_____ Н.А.Ефименко

Протокол № ____
« ____ » марта 2023 года

Заведующий МАДОУ ДС №17
_____ Е.Г.Каштанова

« ____ » марта 2023 года

Коллективный договор
муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №17 города Белогорск»
на 2023 – 2026 г.г.

Содержание

№ п/п	Содержание	Страницы
I.	Общие положения	3-5
II.	Трудовой договор (эффективный контракт)	5-8
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8- 9
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
V.	Рабочее время и время отдыха	11-17
VI.	Оплата и нормирование труда	21
VII.	Гарантии и компенсации	21-23
VIII.	Условия труда и социальная защита молодежи	23-24
IX.	Охрана труда и здоровья	24-28
X.	Социальная защита работников	28-30
XI.	Гарантии профсоюзной деятельности	30-34
XII.	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	34-35
XIII.	Контроль над выполнением коллективного договора	35-36
XIV.	Порядок рассмотрения споров	36

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №17 города Белогорск» (далее – МАДОУ ДС №17), в лице заведующего МАДОУ ДС №17, действующего на основании Устава и работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск» именуемые в дальнейшем Работники, в лице представителя трудового коллектива, избранного на общем собрании, с другой стороны, заключили настоящий Коллективный договор о нижеследующем.

I Общие положения

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МАДОУ ДС №17 и установлению 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

Работодатель – муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №17 города Белогорск» (далее – МАДОУ ДС №17), в лице заведующего МАДОУ ДС №17.

Работники – муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск» (далее – МАДОУ ДС №17), состоящие в штате МАДОУ ДС №17.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, направлен на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение действующего законодательства и согласованных социально-экономических интересов.

1.3 Договор вступает в силу со дня подписания и распространяется на отношения, возникшие с 01 апреля 2023 года. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и действует в течение всего срока.

1.4. В течение всего периода действия Договора, по взаимной договоренности сторон, в него могут вноситься уточнения отдельных разделов и обязательств. Изменения и дополнения оформляются в письменном виде и являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, выборных профсоюзных органов и Работодателя.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАДОУ ДС №17.

Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения с Работниками, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАДОУ ДС №17, а также всех вновь поступающих при их

приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МАДОУ ДС №17, расторжения трудового договора с руководителем МАДОУ ДС №17.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАДОУ ДС №17 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МАДОУ ДС №17 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации МАДОУ ДС №17 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАДОУ ДС №17.

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

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива или представителя (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении МАДОУ ДС №17 - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение об общем собрании;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) положение о материальном стимулировании руководящих и педагогических работников;

10) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления МАДОУ ДС №17 непосредственно работниками и (или) через представителя трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) с представителем трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы

II. Трудовой договор (эффективный контракт).

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются Трудовым договором (эффективный контракт), заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ДС №17.

Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАДОУ ДС №17 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта) приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) 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.

2.4. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.5. В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются существенные условия трудового договора (эффективного контракта), предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ). Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работников целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

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

2.7. При включении в трудовой договор дополнительных условий

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

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

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

2.10. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст.85-90 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

2.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. При приеме в МАДОУ ДС №17 работники, поступающие на работу, обязаны предъявить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Медицинское заключение о состоянии здоровья (медицинскую книжку установленного образца) с указанием обязательных прививок (корь, гепатит В, краснуха, грипп, АДСМ и других).

2.14. Сведения о работнике вносятся в его трудовую книжку и/или электронную трудовую книжку.

Работодатель продолжает вести трудовые книжки в бумажной форме наряду с ЭТК, если работник подал заявление в произвольной форме о сохранении трудовой книжки в бумажной форме.

Для лиц, начинающих свою трудовую деятельность с 01.01.2021, оформляется электронная трудовая книжка.

2.15. Согласно статьи 140 ТК РФ установлено, что при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с представителем трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. 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 (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки к должностному окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. 1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять представителя трудового коллектива 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.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МАДОУ ДС №17 в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ДС № 17 (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию)

представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МАДОУ ДС №17.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МАДОУ ДС №17 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МАДОУ ДС №17 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ). Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАДОУ ДС №17, Правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ ДС №17, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

5.9. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.11. В течение рабочего дня (смены) работнику представляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками

в специально отведенном для этой цели помещении.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

В исключительных случаях когда, предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.14. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой статьи 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

5.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация

за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

5.18. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.19. При наличии финансовой возможности учреждения, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ.

5.20. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ);

- работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ):

- 2 степени – 7 календарных дней;

- 3 степени – 8 календарных дней;

- 4 степени – 9 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.21. Работникам МАДОУ ДС №17 по их письменному заявлению предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) – 1 рабочий день (не более чем за 1 рабочий день до или после дня бракосочетания, либо в сам день бракосочетания);

- в связи с похоронами родственников (считать родственниками жену, мужа, родителей жены, родителей мужа, детей, родных сестру, брата) –

3 календарных дня с оплатой дней, приходящихся на рабочие (работник должен представить документы или копии документов, заверенных

надлежащим образом, подтверждающие факт смерти родственника и имеющих с ним родственных отношений).

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

5.23. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых законодательством.

5.24. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- 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;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.25. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут предоставляться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.26. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

- 5.27. Заведующему, заместителям заведующего, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 42 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней;
- учителю-логопеду предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока – 8 календарных дней. Педагогические работники учреждения, работающие с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении (принимające непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ) имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, который составляет 56 календарных дней, продолжительность которого определена Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями).
- 5.28. Непедагогическому персоналу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительность 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Дальнего Востока продолжительностью 8 календарных дней.
- 5.29. Выходными днями является суббота, воскресенье.
- 5.30. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. 1. Стороны исходят из того, что:
- 6.1.1. Система и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются Работодателем самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных средств по согласованию с представителем трудового коллектива, и закрепляются в «Положении об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск», «Положении о порядке осуществления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск».
- 6.1.2. В соответствии со статьёй 136 Трудового кодекса РФ, заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число текущего месяца (зарплата за первую половину месяца) и 5 число месяца, следующего за отчетным (зарплата за вторую половину месяца).
- 6.1.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.4. Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете МАДОУ ДС №17 и осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения учредителем в соответствии с нормативами финансирования.

6.1.5. МАДОУ ДС №17 самостоятельно определяет (один раз в год – на 01 сентября текущего финансового года) в общем объеме средств долю на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, а также долю на заработную плату работников общеобразовательного учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников МАДОУ ДС №17 состоит из базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда, а также надбавок и доплат компенсационного характера:

$ФОТ_{\text{оу}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{Вк}$, где: ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда работников учреждения;

Вк – надбавки и доплаты. Базовая часть ФОТ (ФОТб) обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ДС №17.

6.2.1. Система оплаты труда работников МАДОУ ДС №17 устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) окладов (ставок), надбавок к окладам (ставкам) по ПКГ;
- д) перечня видов доплат компенсационного характера;
- е) перечня видов доплат стимулирующего характера;
- ж) иных обязательных доплат, установленных законодательством Российской Федерации, законодательством Амурской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области в сфере оплаты труда;
- з) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- и) мнения представительного органа работников учреждения.

6.2.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в соответствии с ПКГ. МАДОУ ДС №17, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ ДС №17 (далее – оклады (должностные оклады), ставки заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат без ограничения их максимальными размерами. Должностной оклад устанавливается всем работникам, для которых установлена продолжительность рабочего времени. Должностной оклад устанавливается педагогическим работникам, для которых установлена норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку рабочего времени в неделю:

воспитатель – 36 часов;

старший воспитатель – 36 часов;

педагог-психолог – 36 часов;

учитель-логопед – 20 часов;

музыкальный руководитель – 24 часа.

6.2.3. Доплаты и надбавки к окладу по МАДОУ ДС №17 и их размер утверждаются руководителем МАДОУ ДС №17 персонально в отношении конкретного работника в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск».

6.2.4. Доплаты компенсационного и (или) стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск».

6.2.5. Право на изменение размера надбавки (стаж, образование, квалификационная категория). При наступлении у работника права на изменение размера надбавки к должностному окладу в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера оклада с более высоким размером надбавки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

доплата за работы в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов местного времени) производится за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.3.2. Доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной 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.

6.3.3. Уведомлять персонально под роспись каждого работника обо всех изменениях в обязательные условия трудового договора не позднее, чем за 2 месяца.

6.3.4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится Работодателем в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

6.4. МАДОУ ДС №17 в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ» самостоятельно осуществляет финансово- хозяйственную деятельность, определяет направления использования средств, полученных им за счет бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, использует в соответствии с уставом МАДОУ ДС №17 финансовые и материальные средства, закрепленные за ним учредителем.

6.5. Экономия как бюджетных, так и внебюджетных средств по бюджетной смете в соответствии с коллективным договором может направляться на: премирование, выплату надбавок работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха

работников, их семей, обучающихся, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей, студентов; укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды, а также долевое участие в строительстве жилья работникам.

6.6. Порядок и размеры премирования работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам определяются в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения и предусматриваются Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №17 города Белогорск».

6.7. Выплата материальной помощи работникам производится из средств экономии фонда заработной платы.

6.8. Работодатель производит удержание из заработной платы работников детского сада только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

6.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится Работодателем в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МАДОУ ДС №17.

VII Гарантии и компенсации.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при исполнении общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.2. Согласно статьи 167 Трудового Кодекса РФ предусматривается гарантия для инвалидов при направлении работников в служебные командировки только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников использованием методическим фондом в образовательных целях.

7.4. Ходатайствует перед МКУ КОДМ города Белогорск о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в образовательных организациях, осуществляющих дошкольное образование.

7.5. В соответствии статьи 351.7 Трудового Кодекса РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53 – ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.6. На основании заявления работника издается приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ.

7.7. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должность).

7.8. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

7.9. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются:

- социально-трудовые гарантии;
- засчитывается трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.10. Действие договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

7.11. Работник в течении шести месяцев после возобновления в соответствии действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

7.12. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением ликвидации организации.

7.13 В случае если работник не вышел на работу по истечению трех месяцев после окончания прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 ФЗ, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту.

7.14. В соответствии с абз.2 ст.261 Трудового Кодекса РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

VIII. Условия труда и социальная защита молодежи.

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет. В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. развивать институт наставничества;

8.1.2. развивать систему психологического сопровождения молодых специалистов;

8.1.3. организовывать работу с молодыми семьями;

8.1.4. предоставлять возможность повышать квалификацию молодым работникам не реже 1 раза в три года.

8.1.5. лицам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования и поступившим на работу по полученной специальности в МАДОУ ДС №17, если МАДОУ ДС №17 является их первым основным местом работы, выплачивается единовременное пособие и устанавливается ежемесячная надбавка в течение трех лет с применением коэффициента пропорциональности по годам соответственно: 1, 0,6, 0,4. Размер единовременного пособия (5000,00 рублей) и ежемесячной надбавки к окладу (2 500,00 рублей с учетом районного коэффициента и стажа работы в южных районах Дальнего Востока) в первый год устанавливаются с учетом средств фонда стимулирования на начало учебного года и не может изменяться в течение учебного года в сторону уменьшения. Ежемесячные доплаты прекращаются в случае установления квалификационной категории молодому специалисту.

IX. Охрана труда и здоровья.

9.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.1.2. Назначить ответственных за обеспечение охраны труда в целом по МАДОУ ДС №17.

9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

9.1.4. Создать в МАДОУ ДС №17 комиссию по охране труда.

9.1.5. Назначить ответственных за обеспечение охраны труда в целом по учреждению и обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда (ст.212 ТК РФ).

9.1.6. Обеспечить обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.7. Оборудовать и обеспечить работу в уголке охраны труда.

9.1.8. Обеспечить комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст. 212 ТК РФ).

9.1.9. Выделить средства на обучение членов комиссии по охране труда по специальной программе (ст.218 ТК РФ).

9.1.10. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.1.11. Обеспечить санитарно – бытовые требования работников в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в МАДОУ ДС №17 по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, умывальные, туалеты, помещения для приема пищи, для оказания медицинской помощи, аптечками и препаратами для оказания первой помощи, питьевая вода (ст. 223 ТК РФ).

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

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

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

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

9.1.16. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- повар, в размере 4% должностного оклада повара.

9.1.17. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

9.1.18. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.19. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.20. Систематически выявлять опасность и профессиональные риски, их регулярный анализ и оценку (ст. 217 ТК РФ).

9.1.21. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст. 217 ТК РФ).

9.1.22. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов (ст. 217 ТК РФ).

9.1.23. Обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.217 ТК РФ).

9.1.24. Обеспечивать реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и др.(ст. 217 ТК РФ).

9.1.25. Проводить за свой счет обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры персонала ежегодно, психиатрические освидетельствования при поступлении на работу (1 раз в 5 лет) В силу ст. 185 Трудового Кодекса РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотры и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212,213 ТК РФ).

9.1.26. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда :

- помещения для приема пищи;
- комната для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки;
- укомплектованные аптечки для оказания первой помощи;
- посты для оказания первой помощи.

9.1.27. Согласно ст. 226 Трудового Кодекса РФ в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

9.1.28. При несчастном случае ст.228 ТК РФ работодатель обязан :

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;
- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;
- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью

других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- в установленный настоящим Кодексом срок проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в настоящем Кодексе, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах РФ, а о тяжелом несчастном случае со смертельным исходом – также родственником пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформления материалов расследования.

Порядок извещения о несчастных случаях ТК РФ ст. 228.1. при групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток обязан направлять извещение по установленной форме.

9.2. Работник имеет право:

9.2.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, обязательное страхование от несчастных случаев на производстве.

9.2.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.3. Получение достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ. (ТК РФ ст. 216.2)

9.2.3. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

9.2.4. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке.

9.2.5. Обучение по охране труда за счет средств работодателя (ст.216 ТК РФ).

9.2.6. В силу ст. 216.3 Трудового Кодекса РФ перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а

также по иным медицинским показаниям производится за счет средств работодателя, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2.7. Обеспечение работников санитарно-бытового обслуживания (ТК РФ ст. 216.3) в соответствии с требованиями охраны труда .

9.3. Работник обязан (ст. 215 ТК РФ):

9.3.1. Соблюдать требования охраны труда, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

9.3.2. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

9.3.3. Проходить обязательные периодические медосмотры, профилактические осмотры, прививки (по рекомендации врача), флюорографию в сроки, установленные заведующим учреждения.

9.3.4. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье, материалы, применять технологию.

9.3.5. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

9.3.6. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3.7. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.3.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя , и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами , и (или) медицинскими рекомендациями.

X. Социальная защита работников.

Стороны договорились, что Работодатель:

10.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, многодетных семей, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

10.2. Предоставляет по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работниками.

10.3. Обеспечивает работников качественным питанием в детском саду за счёт средств работников.

10.4. При наличии средств (экономии фонда заработной платы и (или) наличия внебюджетных средств) выплачивает единовременные выплаты (премии), не связанные с исполнением трудовых обязанностей работникам в следующих случаях:

к юбилейным датам – 50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-летие работника (работникам проработавшим в МАДОУ ДС №17 не менее двух лет);

- в связи с потерей близких родственников (родители, супруги, дети) – помощь оказывается только при предоставлении документов, подтверждающих родственные отношения;

- в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника либо человеку/организации, занимавшейся погребением, при предъявлении соответствующих документов);

- в связи с выходом на пенсию.

Размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств и пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Единовременная выплата производится только на основании приказа руководителя учреждения по личному заявлению работника, за исключением юбилейных, праздничных дат и случая выхода на пенсию, а также смерти работника.

В части отдельных выплат устанавливается минимальная сумма: - смерти близкого родственника (родителей, детей, супругов) в размере 5 000,00 рублей;

- смерти работника в размере 5 000,00 рублей;

- в связи с юбилейной датой со дня рождения (50,55,60,65,70,75 лет) в размере 5 000, 00 рублей;

- в связи с выходом на пенсию, выплачивается вознаграждение за выслугу лет по должности, занимаемой на день выхода на пенсию, при наличии стажа работы в учреждении:

- от 2-х до 10 лет в размере не более 5 (пяти) тысячи рублей;

- 10-20 лет в размере не более 10 (десяти) тысячи рублей;

- свыше 20 лет в размере не более 20 (двадцати) тысяч рублей.

Если увольнение работника происходит в течение календарного года после юбилейной даты, единовременное денежное вознаграждение, предусмотренное данным пунктом, не выплачивается.

10.5. Предоставляет одному из родителей (законных представителей) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами детства или опекаемых детей до достижения ими 18 лет по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

10.6. Поощрения работников (ТК РФ ст.191):

- награждение Благодарственным письмом органа местного самоуправления с выплатой единовременного поощрения в размере 1 (одной) тысячи рублей (без учета суммы перечисления в соответствующие фонды);
- награждение Почетной грамотой органа местного самоуправления с выплатой единовременного поощрения в размере 2,5 (двух с половиной) тысяч рублей или вручением ценного подарка ((без учета суммы перечисления в соответствующие фонды);
- награды исполнительных органов государственной власти, в том числе профильных министерств, с выплатой единовременного поощрения в размере 3 (трех) тысяч рублей (без учета суммы перечисления в соответствующие фонды);
- награждение Почетной грамотой Правительства Амурской области и Почетной грамотой Законодательного собрания Амурской области, Благодарностью губернатора Амурской области с выплатой единовременного поощрения в размере 5 (пять) тысяч рублей (без учета суммы перечисления в соответствующие фонды);

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

12.2. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть б статьи 377 ТК РФ).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.3.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

12.3.2. соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором глава 58 ТК РФ);

12.3.3. не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих

мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.3.4. безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

12.3.5. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

12.3.6. привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

12.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

– учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372

–и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

12.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

–принятие правил внутреннего трудового распорядка, (статья 190 ТК РФ);

–составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

–установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

–привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

–установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

–принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100ТК РФ);

–принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.6.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения (статьи 81,82,373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81,82,373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135,144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135,144 ТК РФ);

12.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192,193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72² ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

12.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374,376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

12.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

12.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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 с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

12.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации

включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

ХII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

13.4. Осуществлять контроль над охраной труда в учреждении.

13.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза

13.6. в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

13.9. Принимать участие в аттестации работников учреждения

13.10. на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя

13.11. в состав аттестационной комиссии учреждения.

13.12. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления

13.13. на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

13.14. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

13.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

13.16. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

13.17.Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении

13.18.К наградам работников учреждения.

ХIII. Контроль над выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

14.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

14.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

14.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

14.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за шесть месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

14.7. Работодатель перед принятием решения о создании локального нормативного акта, направляет его проект и обоснования к представителю трудового коллектива.

14.8. Представитель трудового коллектива не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

14.9. В случае, если мотивированное мнение трудового коллектива не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех рабочих дней, после получения мотивированного мнения, провести дополнительные консультации с трудовым коллективом в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован в государственную инспекцию труда или суд.

14.10. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений

заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41, 44 ТК РФ).

XIV. Порядок рассмотрения споров

15.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения ее решения или не рассмотрения комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

15.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК РФ).