**Подписи стороны Подписи стороны**

**работодателя работников**

**МБДОУ д/с № 36 МБДОУ д/с № 36**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_Е.Ю. Нерозникова \_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Силаева**

**«23» 05. 2022 г. «23» 05.2022 г.**

**МП МП**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 36»**

**ИНН 6154063139**

**с 23.05.2022 по 22.05.2025**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в управлении по труду

министерства труда и социального

развития Ростовской области

Регистрационный № 17974/22-1345

от 30.08.2022 года\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Предыдущий коллективный договор действовал по 31.12.2021 г.

г. Таганрог

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 36».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующий МБДОУ д/с № 36 Нерозникова Елена Юрьевна (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации МБДОУ д/с № 36 (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Силаева Надежда Анатольевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5 Работники, не являющееся членами профсоюза имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Коллективный договор заключатся сроком на три года (ч.1 ст.43 ТК) и вступает в силу со дня подписания обеими сторонами и остается в силе до заключения нового коллективного договора.

**II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора в результате назначения на должность или утверждения в должности в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или уставом (положением) организации (статья 19 ТК РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со статей 57 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день его заключения.

2.5. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора при поступлении на работу предоставляются документы в соответствии со ст.65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.8. В соответствии со статьей 351.1 Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставление справки об отсутствии судимости.

2.9. Работодателю необходимо организовать рабочие места, если среднесписочная численность работников составляет 35 человек и более. Согласно Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» установлена квота для приема на работу инвалидов 3% от среднесписочной численности работников. (Порядок квотирования, утвержден постановлением Правительства Ростовской области от 01.06.2012 № 476).

2.10. Соискатели, которые выбрали электронный формат трудовой книжки, при устройстве в детский сад вправе представить не бумажную трудовую, а сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р или СТД – ПФР.

Если сведений в СТД-Р о профессиональном стаже недостаточно, кадровик имеет право попросить работника предъявить бумажную трудовую книжку или справку СТД - ПФР, чтобы убедиться, что его опыт соответствует требованиям. Если соискатель таких сведений не представит, работодатель вправе не принять на работу.

2.11. Работодатель по соглашению с работником в целях соответствия занимаемой должности вправе устанавливать испытательный срок при приеме на работу, не более трех месяцев, оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по

письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора;

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

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости);

проработавшие в организации свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет; одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;

награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года (молодые специалисты).

2.12.3. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на поиск работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.12.4. Порядок оформления прекращения трудового договора регламентируется статьей 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

2.12.5 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.

2.12.6. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

2.12.7. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессионального образования работников, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности (часть 3 ст. 195 ТК РФ в редакции Федерального закона от 02.07.2013г. №185-ФЗ).

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

2.12.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (ст. 187 ТК РФ).

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

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

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

2.12.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой

должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.12.14. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

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

**III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями). Работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заведующий.

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к коллективному договору (приложение № 1).

3.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4 Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в соответствии со ст. 333 ТК РФ и Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часах педагогической нагрузки за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

36 часов в неделю – старшему воспитателю, педагогу-психологу, воспитателям;

30 часов в неделю – инструктору по физической культуре; 24 часа в неделю – музыкальным руководителям;

20 часов в неделю – учителю-логопеду.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

Инвалидам, занятым в организациях, независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (в ред. Федерального закона от 01.12.2014г. № 419-ФЗ).

3.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.7. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

3.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный (42 календарных дня) оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней (в ред. Федерального закона от 09.06.2001г. №74-ФЗ).

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБДОУ, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

3.10.Согласно статьи 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска

суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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.

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;

при увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск,

увольняемые по каким бы то ни было причинам работники, проработавшие не менее 11 месяцев, подлежащих зачету в срок работы, дающей право на отпуск, получают полную компенсацию. 3.13. Стороны договорились о предоставлении работникам МБДОУ

краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка в следующих случаях:

женщинам, имеющим детей, получающих начальное общее образование (1-4 классы), в День Знаний 1 сентября – 1 календарный день;

женщинам, имеющим детей-выпускников школы, в День Последнего звонка -1 календарный день;

сотрудникам, в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работникам, имеющим 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, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью – до 14 календарных дней (статья 263 ТК РФ).

3.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, согласно Порядка, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, определены в Положении о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком на 1 год (приложение № 2).

3.17. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется: Осуществлять контроль соблюдения работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.18. В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения, работники призваны соблюдать нормы Кодекса профессиональной этики МБДОУ.

**IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, ставок заработной платы определяются Положением об оплате труда, разработанном на основании Постановления Администрации г. Таганрога от 25.02.2022г. № 267, с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа – первичной профсоюзной организации МБДОУ (ст. 372 ТК РФ).

4.2. В рамках Положения об оплате труда разработаны и доведены до сведения коллектива: Положение о надбавках за качество выполняемых работ, Положение о порядке установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам, Положение о премировании работников, Положение об оказании материальной помощи работникам, Положение о гарантиях и компенсациях, предоставляемых молодым специалистам, трудоустроенным в МБДОУ д/с № 36 (приложение № 3).

4.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

4.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК).

4.5. Система нормирования труда установлена в соответствии со статьей 159 ТК Российской Федерации и п. 4.1.3.-4.1.6. Правил внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обязуется:

4.6. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации. Днями выплаты заработной платы являются: 17 числа текущего месяца и 3 числа следующего месяца за предыдущий месяц.

Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.8 Статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.9 Заработная плата работников МБДОУ включает: должностные оклады, тарифные ставки по занимаемой должности, профессии по квалификационным группам; выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, определенные Положением по оплате труда.

4.10. Должностной оклад заведующего МБДОУ устанавливается в соответствии с Положением, утвержденным в Управлении образования г. Таганрога, в подчинении которого он находится.

4.11. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Оплату труда работников в ночное время с (22 часов до 6 часов) производить в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время (статья 154 ТК РФ).

Размеры и осуществление выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

4.12. Согласно ст.104 ТК РФ в МБДОУ вводится суммированный учет рабочего времени сторожей с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

4.13. При работе с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

4.14. С письменного согласия работника ему может быть поручено наряду с работой, определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы по другой или той же профессии (должности), или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за дополнительную плату на условиях внутреннего совместительства, совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, как в течение установленной продолжительности рабочего времени, так и в свободное от основной работы время (внутреннее совместительство).

4.15. Срок, в течение которого сотрудник выполняет дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливает работодатель МБДОУ с письменного согласия работника (ч. 3 ст. 60.2 ТК РФ).

4.16. Совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы и в пределах установленной продолжительности рабочего времени признавать работой в условиях, отклоняющихся от нормальных, и в соответствии с ст. 149, 151 ТК РФ производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется по соглашению сторон с учетом содержания объема дополнительной работы.

4.17. Выполнение дополнительной работы, или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за пределами продолжительности рабочего времени, т.е. на условиях внутреннего совместительства оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда, действующим в МБДОУ и разделами трудового договора.

4.18. Увеличение объема работ при совмещении или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника оформляется соглашением к трудовому договору и приказом заведующего о возложении обязанностей в порядке совмещения. Запись в трудовую книжку о такой работе не производится.

4.19. Работник вправе досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом в письменной форме другую сторону не менее чем за 3 рабочих дня (ч. 4 ст. 60.2 ТК РФ).

4.20. Установить систему материального поощрения (премирования) работников МБДОУ по результатам труда в соответствии с положением о премировании работников МБДОУ д/с № 36 (приложение № 3 к Положению об оплате труда работникам МБДОУ д/с № 36).

4.21. Материальная помощь работникам МБДОУ выплачивается в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 36 (приложение № 4 к Положению об оплате труда работникам МБДОУ д/с № 36).

4.22. Выпускникам учебных заведений, поступившим на работу в МБДОУ устанавливается статус молодого специалиста, но не более чем на 1 год и ежемесячная доплата к должностному окладу в размере 2000 рублей. Порядок выплаты такой доплаты определяется Положением о гарантиях, и компенсациях, предоставляемых молодым специалистам, трудоустроенным в МБДОУ д/с № 36 (приложение № 5 к Положению об оплате труда работникам МБДОУ д/с № 36).

4.23. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательном учреждении (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.24. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии с действующим постановлением Администрации города Таганрога.

4.25. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.26. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.27. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.28. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для воспитанников в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени

отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время.

4.29. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

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

4.31. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

**V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников (75%), информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации предпочтение отдается следующим категориям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ:

семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средством к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

работникам, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

работникам из числа воспитанников детских домов;

* лицам предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости);

работающим инвалидам.

5.5. Для сохранения рабочих мест по возможности использовать по согласованию с профсоюзным комитетом внутри потенциальные резервы работодателя, в этих целях:

ограничить (не использовать) прием иностранных граждан;

приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники.

5.6. При направлении работодателем работника на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

**VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ** Работодатель обязуется:

6.1. Вопросы сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетными по отношению к результатам деятельности учреждения.

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.2. Стороны пришли к соглашению о том, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работнику производственной травмой, связанной с исполнением трудовых обязанностей Стороны договорились, что все работники, в том числе и работодатель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года.

Администрация и первичная профсоюзная организация МБДОУ д/с № 36 заключили Соглашение по охране труда (приложение 4).

6.3.Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда и технике безопасности и электробезопасности. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже одного раза в три года.

6.4. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда.

6.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

6.6. Организовать, провести и оплатить обязательные периодические медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.7. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда;

обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия;

обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке.

6.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда 1 раз в 5 лет (на основании ст. 8 № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»).

6.9. Обеспечить:

приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной и других средств индивидуальной защиты 1 раз в 3 календарных года;

ремонт, стирку, сушку спецодежды.

6.10. Обеспечить участие профкома, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать городской профсоюз работников образования (ст. 228-229 ТК РФ).

6.11. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т. ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых

их труд запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163).

6.12. Организовать контроль за состоянием условий труда в учреждении и за выполнением соглашения по охране труда.

6.13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

немедленно извещать заведующего, или лицо его замещающего, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.14. Каждый работник имеет право:

на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

получение достоверной информации об условиях охраны труда на рабочем месте о существующем риске повреждения здоровья, а так же о мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением 20 случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

6.15. В целях выполнения Указа Президента Российской Федерации РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

проведение производственной гимнастики на рабочих местах;

предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам;

проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;

участия работников в районных спортивных соревнованиях, Спартакиадах, туристических слетах.

6.16. В соответствии с областным трёхсторонним (региональным) соглашением между Правительством Ростовской Области, Союзом Организаций Профсоюзов «Федерация Профсоюзов Ростовской Области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2020 - 2022 годы в целях

профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»

Гарантии профсоюзной деятельности: 6.17. Профком обязуется:

содействовать эффективной работе образовательной организации присущими профсоюзу методами и средствами;

осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства;

получать информацию от работодателя, органов власти для своей уставной деятельности.

осуществлять выдачу работодателю обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст. 20 Федерального Закона о профсоюзах, ст. 45 и 72 Закона об охране окружающей природной среды, ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1, 4.6.

6.18. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

6.19. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

**VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ** Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения

социальных гарантий работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в Пенсионный фонд, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования Российской Федерации;

7.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

7.3. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ); по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.4. Исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социальной помощи работникам:

7.4.1. Выделять материальную помощь работникам согласно Положению об оказании материальной помощи.

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой работы, способствует проведению смотров художественной самодеятельности, конкурсов, выставок;

7.6. Работодатель в целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 « О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, администрации учреждения проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам ОУ в перерыв;

проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;

способствует проведению спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья.

7.7. В целях установления этических норм и правил служебного поведения работников для достойного осуществления ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников и обеспечение единых норм поведения, работники призваны соблюдать нормы Кодекса профессиональной этики и служебного поведения муниципального бюджетного учреждения МБДОУ детский сад № 36.

7.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка [(ст. 185.1 ТК РФ).](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383431/03764148a1ec0889d20135a4580f8aa76bbf364b/#dst185)

Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка. (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ).

Работники, не достигшие [возраста,](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_383451/cf910e14d4aaa0a72a80966dfc1ca31d7a7ce4d9/#dst151) дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА** Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на

себя обязательства:

8.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, Уставом общероссийского профсоюза образования на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

8.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы МБДОУ.

8.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, эффективной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарных норм.

8.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

8.5. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

8.6. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия.

8.7. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в городскую организацию профсоюза, Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

8.8. Организовывать и проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

8.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета в соответствии с положением об оказании материальной помощи.

8.10. Рассматривать совместно с Работодателем следующие вопросы:

расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

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

составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135, 144 ТК РФ);

утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

**-** определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

участие в аттестационной комиссии (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов МБДОУ, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (с. 191 ТК РФ); -представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);

8.11. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

8.12. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими

общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**IX. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ** 9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в

соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

9.1.1. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет городской организации Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.2. Предоставлять профсоюзному комитету любую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе городских семинаров, общих собраний коллектива, по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.2. Стороны договорились, что профкомом и вышестоящими профсоюзными органами членам профсоюза оказывается:

бесплатная юридическая консультация по вопросами трудового законодательства;

защита в случае индивидуального трудового спора;

бесплатная защита в суде в случае трудового спора с работодателем;

участие в культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятиях, организуемых за счет средств профсоюза;

получение материальной помощи из средств профсоюза.

**Х. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

В случае изменения финансово-экономических и воспитательно-образовательных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом.

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников МБДОУ д/с № 36.

10.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

**XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБДОУ. 11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях

обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания.

По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.