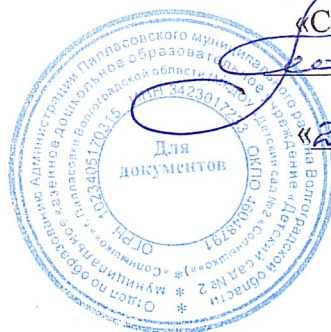


Председатель
Первичной профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад №2 «Солнышко»»
Дюсалиева Р.З.

Заведующая
МКДОУ «Детский сад №2
«Солнышко»»
Люст В.В.

«22» декабря 2022г.



«22» декабря 2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения

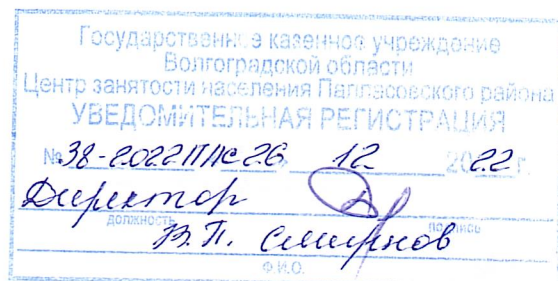
«Детский сад №2 «Солнышко»»

г.Палласовки Волгоградской области

на 2022-2024 гг.

Отметка о регистрации в Центре занятости района

Палласовка, 2022г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Солнышко»» г. Палласовки Волгоградской области, далее именуемое организацией.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Волгоградской области от 21 октября 2008 г. № 1748-ОД «О социальном партнерстве в Волгоградской области»;

- Соглашение между отделом по образованию администрации Палласовского муниципального района, осуществляющим управление в сфере образования и территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ Палласовского муниципального района

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольной 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 – руководитель образовательной организации Люст Виктор Иванович; представители работников – представители дошкольной образовательной организации в лице их представителей – первый профсоюзной представитель – первый профсоюзной образовательной организации, изменения типа государственной или муниципальной дошкольной образовательной организации, изменения типа государственной или муниципальной образовательной организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем дошкольной образовательной организации.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения дошкольной образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности дошкольной 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.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей 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 положением прежнего коллективного договора.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты дошкольной образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с работодателем.

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

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ЭФФЕКТИВНОГО КОНТРАКТА)

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под росписью передавать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под росписью с настоящим коллективным договором, уставом локальной образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) организацией при введении эффективного контракта, утвержденной Приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

При включении в трудовой договор (эффективный контракт) дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор (эффективный контракт) для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора (эффективного контракта) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

2.2.5. Обеспечивать своевременное увольнение работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора (эффективного контракта) (в том числе об изменении размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, дополнительных соглашений к трудовому договору (эффективному контракту), являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора (эффективного контракта).

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта), в том числе перевод на другую работу, производятся только по письменному согласию сторон трудового договора (эффективного контракта), 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 (эффективного контракта).

2.2.7. Информировать Профком в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможности расторжения трудовых договоров (эффективных контрактов) 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 этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней.

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

здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового права, законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками (эффективных контрактов).

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

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры дошкольной образовательной

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессионального образования в порядке, предусмотренном главой 20 Закона, и направлением на обучение работодателем.

2.2.14. При направлении работников в командировки и командировочные расходы, связанные с командировками, в пределах норм, утвержденных Правительством РФ, как и в командировках, совместивших работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим образование, соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в пределах норм, утвержденных Правительством РФ

В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохраняется за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, выплачивается 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 действующими законодательными актами. Подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по аккредитованным программам повышения квалификации и переподготовки в объеме не менее 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).

22.11.С учетом мнения Профкома определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессионального образования педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каковыи

22.10. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 статьи 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2.2.9. Обеспечить работников организации, право на время для поиска работы 2 часов в неделю с

...работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от

... - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неработающие государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
-родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
-родители, имеющие ребенка в связи с пелатогинической

на по старости, в том числе и в дошкольной образовательной организации свыше 10 лет; - воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- предельного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

персонала дошкольной образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ).

3.3. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством РФ в зависимости от наименования должностей, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников дошкольной образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов образовательной работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» — далее приказ № 1601.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников дошкольной образовательной организации определяется ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей законодательства Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее приказ № 536), предусматривая в них в том числе:

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронных средств обучения и использования технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;
- освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при ее аттестации с сохранением заработной платы.

3.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 93 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочей недели пятидневная рабочая неделя, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников ИБТТ и трудовыми договорами (эффективными контрактами).

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работники дошкольной образовательной организации с допуском по письменному согласию работника и с учетом мнения Профкома.

3.8. Привлечение работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компетсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

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.

3.9. Работодатель обязан согласовывать с Профкомом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.10. Время отдыха для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников в дошкольной образовательной организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными актами.

В соответствии с ИБТТ дошкольной образовательной организации педагоги работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Другим работникам, в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания. Продолжительность перерыва может быть установлена от 30 минут до 2-х часов, который в рабочее время не включается, конкретная продолжительность перерывов устанавливается ИБТТ дошкольной образовательной организации или по соглашению между работником и работодателем (статья 108 ТК РФ).

3.11. Перерывы отмены (простоя) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (пункт 5.1. приказа № 536).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменения графика отпусков работодатель может осуществлять с согласия работника и Профкома.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный 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.

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

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

3.13. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала (статья 123 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, чтобы осталось еще три полных дня до начала (статья 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем, в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику не была произведена своевременная оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам у работника есть преимущественное право в выборе даты начала отпуска.

Запрещается не предоставлять ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд (статья 124 ТК РФ).

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника (статья 128 ТК РФ).

3.14. В соответствии с законодательством работникам (статьи 117 и 119 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда не менее 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день 3 календарных дня.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска 3.15. При исчислении общей продолжительности отпуска суммируются с ежегодным основными оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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 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).

3.17. Стороны договаривались о предоставлении работникам дошкольной образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска (при наличии экономии фонда оплаты труда) в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — 1 календарный день;
- рождения ребенка — 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников дошкольной образовательной организации — 2 календарных дня;
- бракосочетания работника — 2 календарных дня;
- похорон близких родственников — 3 календарных дня;
- предоставления Профкома 3 календарных дня.

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

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

3.20. Работодатель обязан предоставлять 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;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам 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 пяти календарных дней (статья 128 ТК РФ).

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для провоза детей на военную службу - 2 календарных дня;
- для провоза близкого родственника - 7 календарных дней.

3.21. Педагогические работники, замещающие должности, понимаемые в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, руководителей образовательных организаций, утвержденных постановлением правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержден приказом Министрства 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 может быть предоставлено от размеров выплаты (педагогической работы).

3.21.2. Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику по его письменному заявлению на год, полгода и т.д. в зависимости от конкретных условий дошкольной образовательной организации.

Длительный отпуск может быть предоставлен педагогическому работнику, работающему по совместительству.

3.21.3. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно по согласованию с Профкомом. При этом рекомендуется в период отпуска предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления

3.21.4. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности дошкольной образовательной организации.

3.21.5. Длительный отпуск не может быть разделен на части. В случае выхода работника досрочно из отпуска, неиспользованные дни отпуска в дальнейшем не предоставляются.

3.21.6. Педагогическому работнику, заболевшему во время длительного отпуска, длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом (справкой).

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в период длительного отпуска ухаживал за больным членом семьи.

3.21.7. Общий трудовой стаж может быть сохранен за педагогическим работником, находившемся в длительном отпуске сроком до 1 года если производятся выплаты из внебюджетных поступлений и при условии, что в пенсионный фонд Российской Федерации в этот период времени на лицевой счет педагога производятся отчисления страховых взносов.

3.21.8. В специальный стаж работы, дающий право на досрочную страховую пенсию в связи с педагогической деятельностью, период нахождения педагога в длительном отпуске сроком до 1 года, не засчитывается.

3.21.9. Работнику предоставляется один рабочий день для прохождения диспансеризации.

Работникам, которым назначается пенсия по старости или которым осталось до ее получения 5 лет и меньше, работодатель должен предоставить два рабочих дня на диспансеризацию (статья 185.1 ТК РФ).

За работником в этот день (дни) сохраняется место работы (должность) и средний заработок. Работник после прохождения диспансеризации обязан принести из районной поликлиники по месту прописки документ, подтверждающий прохождение диспансеризации.

3.22. Профком обязуется:

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты увольнительных 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 полном объеме сумм.

4.8. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.6. 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 до 24 часов) (статья 153 ТК РФ).

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. При разрабатке и утверждении в локальной образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качества работы работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип прозрачности);
- вознаграждение должно следовать за достижением вознаграждения должны быть понятии каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Профсоюзом (принцип прозрачности);

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя выплаты, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в

4.2. Работодатель разрабатывает с учетом мнения Профсоюза положение об оплате труда работников локальной образовательной организации, утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.

4.1. Заработная плата выплачивается работнику за первую половину месяца организацией выплачивает сотруднику в письменной форме. Заработную плату за первую половину месяца организация выплачивает сотруднику в письменной форме.

4. При переплате заработной платы работнику в течение месяца, с указанием:

- размера и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.22.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства в целях нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.22.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.10. С учетом финансово-экономического положения работодателя сохраняется на период по одному присвоенной квалификационной категории и выше указанным категориям.

Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, профессиях, расматриваются в компетенции области к компетенции которого относится присвоение

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	1	Воспитатель (независимо от места работы)	Инструктор по физкультуре	Музыкальный руководитель	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Учитель музыки общеобразовательного учреждения	Инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮСШОР, секции	Педагог – психолог, учитель – логопед, учитель, преподаватель, педагог – организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы пришло работы по основной должности); воспитатель (независимо от места работы);
Конкретно должности присвоена квалификационная категория	2								

[illegible]

при переходе из нетрудоустроенной образовательной организации на работу в образовательную организацию, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком проведения педагогических работников аттестации, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность";

... в должностях, по которой присвоена квалификационная категория, ...

Квалификационная категория, установленная для работников, участвующих в течение срока

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не

...независимости от того, по какой конкретной категории присвоена квалификация, она должна соответствовать требованиям, установленным в квалификационном справочнике для данной категории работников.

[illegible][illegible]

...осуществляющих образовательную деятельность; работники организаций, осуществляющих образовательную деятельность; работники органов государственного управления в сфере образования; работники органов государственной власти и местного самоуправления; работники учреждений культуры, искусства, физической культуры и спорта; работники научных организаций; работники органов государственной охраны объектов культурного наследия; работники органов государственной охраны объектов культурного наследия;

«Об утверждении Порядка проведения аттестации образовательную деятельность, осуществляемую организациями, осуществляющими образовательную деятельность», утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.09.2009 № 235, аттестация проводится по результатам аттестации

4.9. Привнесенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные

Срок за который день задержки начисления со следующего дня после установленного срока выплаты по день

- взыскания в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидацией дошкольной образовательной организации, иных периодов, препятствующих
- продлению права работников на аттестацию;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет) со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия — со дня присвоения почетного звания, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
- 4.12. В соответствии со статьей 377 ТК РФ председателю Профкома устанавливается доплата в размере 30%.
- 4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с нормальными условиями (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.
- 4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) дошкольной образовательной организации.
- 4.14. Штаты дошкольной образовательной организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.
- 4.15. Работодатель сохраняет право на сокращение продолжительности рабочей недели — не более 36 часов (ст. 92 ТК РФ) — не менее 4% (ст. 147 ТК РФ); продолжительный отпуск — не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ); занятых на работах с вредными условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест и отнесенных по результатам специальной оценки условий труда к допустимому классу в связи с изменением критериев классификации условий труда, а не с фактическим улучшением условий труда на рабочих местах (п. 3 ст. 15 Федерального закона № 421 от 28.12.2013 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»).

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

- 5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
 - при заключении трудового договора (эфективного контракта) (гл. 10, 11 ТК РФ);
 - при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
 - при расторжении трудового договора (эфективного контракта) (гл. 13 ТК РФ);
 - по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
 - при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
 - при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
 - при предоставлении ежегодной книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- 5.2. Работодатель обязуется:
 - в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
- 5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 5.2.3. Работодатель:
 - активизирует совместно с Профкомом физкультурно-оздоровительную и спортивно-массовую работу в трудовых коллективах;
 - предусматривает в перечне ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда мероприятия по развитию физической культуры и спорта в трудовом коллективе;

- проводит работу по созданию коллективов физкультур, оказывает содействие их деятельности;
- обеспечивает информирование работников о внедрении Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- обеспечивает по месту работы условия для подготовки и сдачи нормативов ГТО.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессионных заболеваний работодатель обязуется:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Работодатель и совершенствовать локальную нормативную базу по организации работы по охране труда в образовательной организации в соответствии с изменениями и дополнениями, вносимыми в законодательные акты РФ об охране труда.

6.1.2. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса. Работодатель и внедрять СУОТ в дошкольной образовательной организации.

6.1.3. Обеспечивать финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение системной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов из ФСС (до 20%) на предупредительные мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предупредительное производственного травматизма в соответствии с приказом Министрства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с Профсоюзом.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда, трудовыми договорами РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной (декларированной) спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать за свой счет прохождение при поступлении на работу обязательных медицинских осмотров работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.15. Создавать на паритетной основе совместно с Профсоюзом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнении соглашений по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническому (главному) инспектору труда профсоюза, членом комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в дошкольной образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Приобретать и обеспечивать за свой счет медицинскими книжками работников образовательной организации.

6.1.18. Проводить за свой счет обучение работников дошкольной образовательной организации.

6.1.19. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашений по охране труда.

6.1.20. Обеспечивать проведение первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда.

6.1.21. Организовать проведение профессиональной подготовки и аттестации работников в установленном законодательством порядке, обеспечивая санитарно - бытовое и лечебное - профилактическое обслуживание работников.

7.1. 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.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководителем обеспечивается по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и Профкома 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:

ВII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие выполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на равноправных условиях, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере заработной платы за этот период.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, а также о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья в то время, когда обнаружены признаки острого профессионального заболевания (инфекционного, токсического, физического, психического, психического, психического).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте угрозы, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необходимости использования средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы.

6.5. Профком обязуется:

6.5.1. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, охрану труда.

6.5.2. Избирать и организовывать работу уполномоченного лица по охране труда.

6.5.3. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия, охрану труда, санитарные льготы и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.5.4. Участвовать в комиссии по проведению СОУТ.

6.5.5. Принимать участие в районных (городских) смотрях-конкурсах на звание «Лучший уполномоченный по охране труда» совместно с работодателем.

6.5.6. Проводить смотр-конкурсы на лучшее рабочее место по охране труда и лучший кабинет по охране труда.

6.6. Стороны признают необходимыми:

6.6.1. Совместно проводить работу по пропаганде и формированию здорового образа жизни, развитию массового спорта в МКДОУ «Детский сад № 2 «Солнышко»; организации мероприятий, направленных на повышение профессионально-личностного здоровья педагогов, формирование системы мер по обеспечению безопасности всех субъектов образовательного процесса, а также по ориентации педагогов на сохранение своего здоровья и формирование здоровьесберегающей образовательной среды.

6.6.2. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на общение в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений расследование нарушений норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минобрнауки России от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08, Общероссийского профсоюза образования № ВБ-107/08/63 от 19 ноября 2019 г. «О примирном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»).

- 13.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников дошкольной образовательной организации, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- 13.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (статья 58 ТК РФ);
- 13.3. Предоставлять Профкому по его письменным запросам информацию и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-коммунальным условиям, и другим.
- 13.4. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставления законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- 13.5. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения (как минимум одно помещение) как для проведения работы Профкома, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставления информации в доступном для всех работников месте;
- 13.6. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;
- 13.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, многофункциональной техники, необходимой для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, обслуживание, освещение, уборку и охрану помещений, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
- 13.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-спортивной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);
- 13.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав, и свобод, принуждения, увольнения или иных форм возмездия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
- 13.10. Привлекать представителей Профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 13.11. Взаимодействовать с Профкомом по вопросам:
 - участия в мотивированном мнении Профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного), при принятии решений руководителем дошкольной образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом после проведения взаимных консультаций;
 - 7.5. С учетом мнения Профкома производится:
 - установление систем 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 календарный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решений о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листа (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 дошкольной образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками дошкольной образовательной организации;
 - принятие локальных нормативных актов дошкольной образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 7.6. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в дошкольной образовательной организации.

результатам аттестации работников.

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

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и пересчитывают ежемесячно

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и пересчитывают ежемесячно

ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социальным вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-

8. Профком дошкольной образовательной организации обязуется:

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

социальному страхованию и другие.

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссии дошкольной образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда,

7.13. Члены Профкома включаются в состав комиссии дошкольной образовательной организации по увольнению с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено

работу или увольнение по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за

без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую

7.12. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть

отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно

избранным на выборную должность в Профком с освобождением от основной работы, на его место

7.11. На время осуществления полномочий работником дошкольной образовательной организации,

президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов,

7.10. Члены Профкома освобождаются от работы на время краткосрочной профсоюзной учебы, для

имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он

квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статья 374, 376 ТК РФ):

увольнение председателя (заместителя председателя) Профкома в период осуществления своих полномочий и в

7.9. С предварительного согласия высшего выборного профсоюзного органа производится

трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- увольнение по инициативе работодателя члена Профкома, участвующего в разрешении коллективного

предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;

- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях,

выявляющихся членами Профкома (статья 192, 193 ТК РФ);

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников,

7.8. С предварительного согласия Профкома производится:

144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135,

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые

- предоставление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- предоставление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

7.7. По согласованию с Профкомом производится:

психическим насильем над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или)

несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка,

осуществляющего образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава дошкольной образовательной организации,

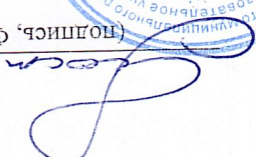
- 8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников дошкольной образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 8.8. Принимать участие в аттестации работников дошкольной образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии дошкольной образовательной организации.
- 8.9. Осуществлять проверку правильности учета первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
- 8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников дошкольной образовательной организации.
- 8.12. Содействовать оздоровлению детей работников дошкольной образовательной организации.
- 8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников дошкольной образовательной организации.

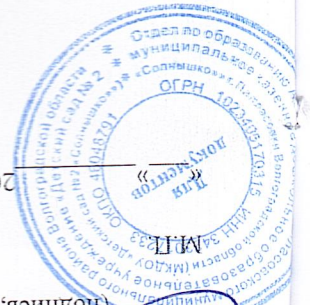
IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:
- 9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 9.2. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам дошкольной образовательной организации.
- 9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующая

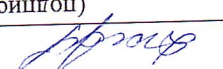

Лют В.В. (подпись, Ф.И.О.)



20 г.

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Люсалиева Р.З. (подпись, Ф.И.О.)

20 г.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
на 15 (пятнадцати) листах
Заведующая МКДОУ
«Детский сад №2 «Солнышко»»
г. Палласовка Волгоградской области
Генер. Люст В.В.



дд. лл. дд -
дд. лл. дд