От Работодателя:
Заведующий МБДОУ № 107
«Боровичок»

_____\ Н.Н. Семенченко \
М.П.
«24» мая 2024г.

От работников:
Председатель Профсоюзного
комитета МБДОУ № 107
«Боровичок»
_____\ В.В.Семенова\
М.П.
«24» мая 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 107 «Боровичок» Муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым
11.06.2024 – 10.06.2027 г.г.

Вступают в силу
«11» июня 2024г.

г. Симферополь
2024г.

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 дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 107 « Боровичок» муниципального образования городского округа Симферополя Республики Крым (далее - МБДОУ № 107 « Боровичок»)

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, Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 107 «Боровичок» муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым в лице заведующего Семенченко Надежды Николаевны (далее – Работодатель) работники в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 107 «Боровичок» Семеновой Виктории Викторовны (далее - Профсоюзный комитет).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 107 «Боровичок», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБДОУ № 107 « Боровичок» в течение 5 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ № 107 «Боровичок», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБДОУ № 107 « Боровичок» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБДОУ № 107 «Боровичок» 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 МБДОУ № 107 «Боровичок» 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 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

1.11. 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 МБДОУ № 107 «Боровичок», содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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 заключен сроком на 3 года вступает в силу с 11 июня 2024 года и действует в течение всего срока, по 10 июня 2027 года. По истечению этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный догов.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2. 2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом МБДОУ № 107 «Боровичок», Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о стимулирующих выплатах и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только 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. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и Работодателем трудового договора.

2.2.6. 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.

2.2.7. 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:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении 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;
- совмещающих работу с обучением в образовательной организации, не зависимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- не освобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (один день в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.9. 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 по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.2.10. С учетом мнения Профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, 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 МБДОУ № 107 « Боровичок».

2.2.11. 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).

2.2.12. 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.

2.2.13. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке.

2.2.14. 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.

2.2.15. 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.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ № 107 «Боровичок», ее реорганизацией с участием Профсоюзного комитета.

2.2.17. 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).

2.2.18. Профсоюзный комитет 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. Стороны договорились, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МБДОУ №107 «Боровичок» определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом МБДОУ № 107 «Боровичок».

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБДОУ №107 «Боровичок» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40[1] часов в неделю; для сторожей устанавливается годовой учет рабочего времени.

3.3. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными в неделю; для сторожей устанавливается годовой учет рабочего времени.

Общими выходными днями являются: суббота и воскресенье.

3.4. Для педагогических работников МБДОУ № 107 «Боровичок» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю:

- инструктор по физической культуре –30 часов
- учитель-логопед- 20 часов
- педагог-психолог -36 часов
- музыкальный руководитель - 24 часа

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

- порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее приделами;
- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. В МБДОУ № 107 «Боровичок» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается заведующим МБДОУ № 107 «Боровичок» по согласованию с Профсоюзным комитетом образовательной организации до

[1] Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охрана материнства и детства на селе».

окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников, под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.6. 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 Профсоюзного комитета.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБДОУ № 107 « Боровичок».

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей *статьи 113 ТК РФ*.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.8. Привлечение работников учреждения 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.*

3.9. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ № 107 «Боровичок» *(ст.108 ТК РФ)*

3.10. 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 *(ст.114, 115 ТК РФ)*. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (*статья 136 ТК РФ).* Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (*ст.267 ТК РФ)*

Для педагогических работников и административных педагогических работников (заведующий, заместитель заведующего по УВР) — 42 календарных дня *(ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).*

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБДОУ № 107 «Боровичок», 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).*

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим 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.

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

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года *(ст.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.*

3.12. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - семь дней;

- за особый характер работы - семь дней

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» работниками, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный 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 профкомом МБДОУ № 107 «Боровичок».

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

В соответствии с ТК РФ этот отпуск работник должен в обязательном порядке использовать в текущем году, компенсация за него не выплачивается.

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

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами

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. 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 подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (*статья 121 ТК РФ);*

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

3.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику МБДОУ № 107 «Боровичок» по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по

согласованию между работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника МБДОУ № 107 «Боровичок» предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях *(часть 2 ст. 128, ст.263 ТК РФ):*

- для сопровождения детей: младшего школьного возраста 1 сентября в школу – один календарный день, 11 класс в день последнего звонка – один календарный день;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких, родственников - до пяти календарных дней;
- председателям первичных профсоюзных организаций – пять календарных дней в год за общественную работу;
- для проводов детей на военную службу – один календарный день;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

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

3.18. Отпуск женщинам по беременности и родам регулируется *ст. 255 ТК.РФ*. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со *ст. 256 ТК РФ.*

3. 19. Предоставляется возможность использовать ежегодный отпуск во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путевки.

3. 20. Периоды, на протяжении которых в организациях (учреждениях) образования не проходит учебный процесс (образовательная деятельность) в связи с санитарно – эпидемиологическими, климатическими или другими, не зависящими от работников обстоятельствами, считать рабочим временем педагогических и других работников. В указанное время работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационно-методической, организационно-педагогической работе в соответствии с приказом руководителя в порядке, предусмотренном коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.

3. 21. Педагогическим работникам, не реже чем, через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).*

3. 22. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых

отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*ст.120 ТК РФ*).

3.1. Профсоюзный комитет обязуется:

3.1.1. Осуществлять контроль за соблюдением 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.

3.1.2. 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*.

3.1.3. Вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4. Стороны договорились.

4.1. Оплата труда работников организации осуществляется согласно Положению об оплате труда и стимулирования работников.

4.2. Оплата отпуска производиться не позднее, чем за три дня до его начала *(ст. 136 ТК РФ).*

4.3. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами *(ст.135 ТК РФ).*

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, Коллективным договором.

4.4. Заработная плата работников МБДОУ №107 «Боровичок» г. Симферополя устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, а также Положением об оплате труда действующее на данный момент, которое было разработано и утверждено руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда дошкольной организации разрабатывается на основе Положения об оплате труда работников, муниципальных бюджетных и автономных образовательных организаций муниципального образования городской округ Симферополь Республики Крым, утвержденного органами местного самоуправления муниципального района и состоит из:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- почасовая оплата труда;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальные выплаты;
- условия оплаты труда руководителя организации и его заместителей.

4.5. Месячная заработная плата работников организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.6. Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

4.7. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно Положения по оплате труда в зависимости от стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда *(ст. 132 ТК РФ)* в соответствии с Положением об оплате труда.

4.9. Системы премирования и стимулирующих доплат, надбавок, вознаграждений за выслугу лет или надбавок за стаж работы устанавливаются Работодателем по согласованию с Представительным органом работников организации, Положением об оплате и стимулировании труда работников организации *(ст.144 ТК РФ).*

Конкретные размеры доплат устанавливаются Положением об оплате труда в размерах, не ниже установленных законами и иными правовыми *актами (ст.147 ТК РФ).*

4.10. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

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

4.12. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, МБДОУ № 107 «Боровичок» .

4.13. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством *(ст.152 ТК РФ).*

4.14. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством *(ст. 153 ТК РФ).*

4.15. При временном переводе работника на срок до месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе *(ст.74 ТК РФ).*

4.16. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме в валюте РФ (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 30 и 15 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни *(ст. 136 ТК РФ).*

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем.

4.17. Заработная плата работнику перечисляется на личный счет в банке или карточку на условиях договора с банком (зарплатный проект).

4.18. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители.

В случае задержки заработной платы и других нарушений оплаты труда, работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством *(ч.1,2 ст.142 ТК РФ).* При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.19. Предоставлять работникам материальную помощь, в том числе на профилактику заболеваний к ежегодному (очередному) оплачиваемому отпуску в сумме не больше, чем один должностной оклад (в пределах бюджетных ассигнований), в соответсвии с законодательством РФ.

4.20. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.21. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие. Молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается надбавка в соответствии с Положением об оплате труда.

4.22. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.23. Компенсацию МБДОУ № 107 «Боровичок» по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через следующие пункты коллективного договора[2] МБДОУ № 107 «Боровичок» и в соответствии Положением об оплате труда.

Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемой работы по итогам работы за год;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.24. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников МБДОУ № 107 «Боровичок», за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.25. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4. 1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности один раз в три года).

[2] Порядок, предусмотренный п. 4.1.8. настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на стимулирующие выплаты руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

4.2.4. Стороны считают, что основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

- превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного ребенка, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательном учреждении, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций.

4.2.5. Формировать оплату труда работников отрасли с учетом правовых позиций, изложенных в постановлениях Конституционного Суда Российской Федерации: №38-П (от 7 декабря 2017г.), №26-П (от 28 июня 2018г.), №17-П (от 11 апреля 2019г.) и №40-П (от 16 декабря 2019г.).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда (трудовые обязанности) должна быть не ниже МРОТ без учета выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также дополнительные оплаты работы, выполняемой в порядке совмещений профессий (должности).

4.3. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации возможность установление стимулирующих выплат работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно – значимые виды деятельности:

- по содействию в создании благоприятного имиджа учреждения, распространение педагогического мастерства среди малоопытных педагогов ДОУ;

- по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально-значимых мероприятий в образовательной организации;

- по контролю за выполнением условием трудовых договоров работников, дополнительных соглашений.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны договорились, что:

5.1. 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 совмещении работы с обучением *(гл. 26 ТК РФ);*
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска *(гл. 19 ТК РФ);*
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении *(ст. 84.1 ТК РФ);*
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

5.2. 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.

5.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд социальногои пенсионного страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- длительной временной нетрудоспособности;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной

оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (*ст. 226 ТК РФ).*

6.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное –лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.4. Проводить обучение, по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников МБДОУ не реже 1 раза в три года.

6.5. Обеспечивать проведение инструктажей по охране труда работников образования, содержащих в том числе, вопросы по профилактике ВИЧ/СПИДа и проверку знаний работников МБДОУ к началу каждого учебного года.

Организовать и проводить мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ – инфекцией (п. 3.2 Протокола №7 заседания Межведомтсвенной комиссии по охране труда при Совете министров Республики Крым от 20.07.2018г.)

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

6.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профсоюзным комитетом (*ст.212 ТК РФ).*

6.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии со специальной оценкой условий труда и Положением об оплате труда.

6.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, по решению комиссии, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется:

6.1.1. Создать на паритетной основе совместно с Профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (ст.218 ТК РФ, Приказ Минздрав соцразвития РФ № 413 от 29.05.2006г. «Об утверждении типового положения о комитете (комиссии) по ОТ».

По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере труда.

(Часть в ред. Федерального закона от 30 июня 2006г. № 90-ФЗ.)

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда рабочих мест и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

6.1.2. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ № 107 «Боровичок». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Обязанности работника в области охраны труда (*ст.214 ТК РФ).*

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. 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.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБДОУ №107 «Боровичок» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Профсоюзный комитет обеспечивает защиту работников от необоснованных действий Работодателя учреждения в случае их отказа от выполнения работ в условиях, допускающих непосредственную опасность для жизни и здоровья людей *(ст.220 ТК РФ)*.

6.3. Профком обязуется:

6.3.1. Содействовать Работодателю в выполнении обязательств по охране труда.

6.3.2. Осуществлять совместный контроль за их выполнением.

6.3.3. Проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

6.3.4. Проводить культурно- массовую работу.

Права работника на труд в условиях отвечающих требованиям охраны труда установлены *ст.219 ТК РФ.*

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Работодатель обязуется:

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 целях создания условий для успешной деятельности Профсоюзного комитета и 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:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБДОУ № 107 «Боровичок», учитывать мнение Профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (*глава 58 ТК РФ).*

7.2.3. Не препятствовать членам Профсоюзного комитета в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав *(статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).*

7.2.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения как для постоянной работы Профсоюзному комитету, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.5. Предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности Профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профсоюзному комитету.

7.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны *(статья 377 ТК РФ).*

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

7.2.9. Привлекать членов выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда.

7.3. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями *372 и 373 ТК РФ;*
- согласования (письменного), при принятии решений заведующим МБДОУ №107 по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с Профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения Профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в МБДОУ № 107 «Боровичок» (*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 решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*статья 180 ТК РФ);*

- утверждение формы расчетного листка (*статья 136 ТК РФ);*

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*статья 196 ТК РФ);*

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

- формирование аттестационной комиссии в МБДОУ № 107 *(статья 82 ТК РФ);*

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (*статья 74 ТК РФ)*.

7.5. С учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ);*

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (*статьи 81, 82, 373 ТК РФ);*

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание *(статьи 81, 82, 373 ТК РФ);*

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (*пункт 1 статьи 336 ТК РФ);*

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы *(пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);*

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (*пункт 2 статьи 336 ТК РФ).*

7.6. По согласованию с Профсоюзным комитетом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем *(статья 101 ТК РФ);*
- представление к присвоению почетных званий (*статья 191 ТК РФ);*
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (*статья 191 ТК РФ);*
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (*статья 147 ТК РФ);*
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (*статья 154 ТК РФ);*
- распределение учебной нагрузки (*статья 100 ТК РФ);*
- утверждение расписания занятий (*статья 100 ТК РФ);*
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых Работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета,

7.7. С предварительного согласия Профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюзного комитета (*статьи 192, 193 ТК РФ);*
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных *частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;*
- увольнение по инициативе Работодателя члена Профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора *(часть 2 статьи 405 ТК РФ).*

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) Профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (*статьи 374, 376 ТК РФ):*

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

7.9. Члены Профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях,

созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. За счет средств компенсационного фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 10 % от оклада.

7.11. Члены Профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (*часть 3 статьи 39 ТК РФ).*

7.12. Члены Профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МБДОУ №107 «Боровичок» по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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 результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ № 107 «Боровичок».

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 МБДОУ № 107 «Боровичок», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников МБДОУ № 107 «Боровичок» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБДОУ № 107 «Боровичок».

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет 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 МБДОУ № 107 «Боровичок».

8.12. Содействовать оздоровлению работников и их детей МБДОУ № 107 «Боровичок».

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ № 107 « Боровичок».

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

9. Стороны договорились:

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

9.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

9.3. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников учреждения.

9.4. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в соответствующие организации по труду *(ст. 50 ТК РФ)* для уведомительной регистрации.

9.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам МБДОУ № 107 « Боровичок».

9.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.7. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся во взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствующей организации по труду *(ст. 50 ТК РФ)* для уведомительной регистрации.