

Представитель Работодателя

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 2 «Радуга»
городского округа Судак



Т.В.Лизуненко

Представитель Работников

Председатель первичной
профсоюзной организации МБДОУ
«Детский сад №2 «Радуга»
городского округа Судак



Ю.В.Ганихина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 2 «Радуга»
городского округа Судак
на 2025 – 2028 годы**

Срок действия: 13.01.2025г.- 12.01.2028г.

Вступает в силу
«13» января 2025г.

г. Судак
2025 г.

1.1. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников МБДОУ «Детский сад № 2 «Радуга» городского округа Судак (далее-МБДОУ).

1.2. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: работники МБДОУ, в лице председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 2 «Радуга» городского округа Судак – профсоюзного комитета Ганихина Ю.В.(далее –ПК);

-работодатель: МБДОУ «Детский сад №2 «Радуга» городского округа Судак в лице заведующего МБДОУ «Детский сад №2 «Радуга» городского округа Судак Т.В. Лизуненко.

1.3. Стороны договорились:

1.3.1. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.3.2. Коллективный договор не содержит условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ; обязательства, предусмотренные Отраслевым соглашением по учреждениям отрасли образования и науки.

1.3.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности (ст.44 ТК РФ). При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к настоящему коллективному договору оформляются протоколом, дополнительным соглашением, который является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3.4. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

1.4. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ, Республики Крым, отраслевыми соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации МБДОУ в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации МБДОУ коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает председателя ПК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Председатель ПК обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома (форма участия работников в управлении Учреждением - учёт мнения):

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение о порядке распределения фонда стимулирования работникам
- Положение об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности МБДОУ
- Соглашение по охране труда
- Инструкции по охране труда и технике безопасности, согласно перечню
- Должностные инструкции.
- Положение о режиме работы МБДОУ
- Положение о порядке предоставления дополнительных отпусков работникам МБДОУ за работу в условиях ненормированного рабочего дня
- Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических работников МБДОУ
- Положения системы оплаты труда работников МБДОУ
- Положение об аттестационной комиссии и порядке аттестации педагогических работников

1.8. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года – с 13.01.2025 года по 12.01.2028 года, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Радуга» городского округа Судак, заключенным между Работодателем и Работниками в лице их полномочных представителей.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры.

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

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Содержание трудового договора определены ст. 57 ТК РФ.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ, отраслевым соглашением и коллективным договором.

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев. Испытание при приёме на работу не устанавливается:

- для лиц, избранных на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5. Работодатель заключает срочные трудовые договоры с работником в соответствии со ст.59 ТК РФ.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение, определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца в соответствии со ст.74, 162 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами РФ.

Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзного комитета, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с председателем ПК (ст.82 ТК РФ).

2.11. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается председатель ПК (ст.82 ТК РФ).

3. Содействие занятости повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров.

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

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

- предупреждает работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставляет в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства РФ в части управления, норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе.

Предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ «Об образовании». Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию учреждения председателя первичной профсоюзной организации.

3.4.1. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.4.2. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогического работника сохраняет уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории сроком на 2 года в случаях его:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии подпунктом 2 пункта 5 статьи 47 Закона Российской Федерации от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";

3.4.3. В случае истечения срока действия первой или высшей квалификационной категории у педагогических работников, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости осталось 5 или менее лет, уровень оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории, по заявлению работника, сохраняет до наступления пенсионного возраста. Заявление о сохранении оплаты труда по имевшейся ранее квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под подпись.

3.4.4. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Педагогическим работникам, удостоенным почетными званиями, награжденным правительственными, государственными наградами по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании материалов, представленных руководителем образовательного учреждения.

Указанной в пункте 3.4.4 льготной формой проведения аттестации по одной и той же должности работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды. Если работник уже пользовался льготной формой проведения аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную льготу повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды могут воспользоваться льготной формой проведения аттестации по каждой из них.

3.4.5. Педагогическим работникам, имеющим действующую первую квалификационную категорию в течение не менее двух лет или имеющим действующую высшую квалификационную категорию, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Воспитатель года», конкурсы профессионального мастерства и другие), по личному заявлению может быть установлена высшая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов.

3.4.6. Педагогическим работникам, являющимся победителями и лауреатами республиканских этапов всероссийских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования и науки Российской Федерации или победителями и лауреатами республиканских конкурсов, учредителем которых является Министерство образования, науки и молодежи («Воспитатель года», конкурсы профессионального мастерства и другие) по личному заявлению может быть установлена первая квалификационная категория сроком на 5 лет на основании представленных материалов. Указанной в 3.4.5 и 3.4.6 льготной формой проведения аттестации работник может воспользоваться только один раз.

3.5. Согласовывает с председателем ПК приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Ознакомляет работника под подпись при приеме на работу, (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

3.7. Осуществляет подготовку МБДОУ к новому учебному году.

3.8. Разрабатывает и утверждает должностные обязанности работников (учитывая мнение председателя ПК).

3.9. Не привлекает к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.10. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для отдыха и питания.

3.11. Обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

3.12. Устанавливает правилами внутреннего трудового распорядка время отдыха и питания других работников, которое не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

3.13. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех работников не менее предусмотренного законодательством РФ, согласно графику отпусков с оплатой отпусков не позднее, чем за три дня до начала отпуска. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения председателя ПК, за две недели до наступления календарного года.

3.14. Гарантирует предоставление ежегодного отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение или по другой уважительной причине (болезнь, декретный отпуск и т.д.)

3.15. Продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, с учетом пожеланий работника, в случаях определенных ст. 124 ТК РФ.

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.

Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

3.16. Предоставляет принятым работникам ежегодный оплачиваемый отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122.)

3.17. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, (ст. 128 ТК РФ), в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- работникам инвалидам — 60 календарных дней, а так же:
- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства по достижению ими возраста 18 лет - 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

3.18. Предоставляет очередные отпуска сотрудникам, имеющим детей выпускников общеобразовательных школ в летний период.

Стороны согласились с тем, что председатель ПК:

3.19. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства РФ в части приема и увольнения работников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.20. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.21. Участвует в работе комиссии по приему МБДОУ к новому учебному году.

3.22. Осуществляет совместно с работодателем подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

Работодатель:

3.23. Обеспечивает создание в МБДОУ комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает председателя ПК.

3.24. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для обязательного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации. Информировывает застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета по мере их представления.

3.25. Информировывает своевременно и в полном объеме службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с председателем ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБДОУ.

4.3. Работодатель обязуется:

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

4.3.2. Обеспечивать направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (оплатить проезд к месту прибытия и обратно, оплатить расходы работника на жилье (стоимость гостиничного номера или аренды квартиры); оплатить суточные) и сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы как это установлено трудовым законодательством. (ТК РФ от 30.12.2001 №197-ФЗ).

В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением об аттестационной комиссии и порядке аттестации педагогических работников МБДОУ «Детский сад №2 «Радуга» городского округа Судак, ст.49 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.4. Стороны признают необходимым следующие обязательства по продлению действий имеющихся квалификационных категорий:

4.4.1. Продлевать до двух лет действия имеющихся квалификационных категорий к педагогическим работникам с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходом за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании». (Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются уставом данного образовательного учреждения.)

4.4.2. Устанавливать особые (упрощенные) формы аттестации для победителей и лауреатов профессиональных конкурсов, для педагогических и руководящих работников, имеющих государственные или ведомственные награды, почетные звания, ученую степень. Продлевать сроки действия квалификационных категорий работникам, которым до пенсии по старости осталось менее пяти лет.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять председателя ПК и работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление, направленное председателю ПК, должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов профсоюзного комитета по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия председателя ПК (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставлении на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией (ст. 179, 180 ТК РФ).

5.4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

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

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

а также:

- лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель ПК;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также выплаты

выходного пособия (ст.178 ТК РФ), преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

6. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения председателя ПК (ст.190 ТК РФ).

6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Сменная работа, допускается в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы.

6.5. В случаях и порядке, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

6.6. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда

6.7. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем:

- заведующий МБДОУ

6.8. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ).

6.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета (ч. 5 ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.10. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст. 93 ТК РФ, по их заявлению.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.12. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ).

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до

наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ (ст. 123 ТК РФ). И извещением работнику под подпись.

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала (при этом работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Сотрудникам учреждения продолжительность отпуска устанавливается:

- заведующий – 42 календарных дня,
- заместитель заведующего по ВМР – 42 календарных дня,
- музыкальный руководитель - 42 календарных дня,
- воспитатели – 42 календарных дня.

Остальным работникам – 28 календарных дней.

Работающим инвалидам - не менее 30 календарных дней. (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов» от 24.11.1995 №181 -ФЗ

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечень должностей с дополнительным оплачиваемым отпуском:

- заведующий МБДОУ – 3 календарных дня.

6.15. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.16. Работодатель обязан предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года по заявлению педагогического работника.

6.17. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а также

женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлекать остальные категории работников к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом эти категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

6.18. Периоды, на протяжении которых 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 и правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Системы оплаты труда работников устанавливаются в образовательных организациях и учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Крым

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения системы оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2 «Радуга» городского округа Судак, согласованным с ПППО председателем Профсоюзного комитета (с изменениями и дополнениями).

В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации (ст. 131 ТК РФ).

7.2. Оплата труда работников МБДОУ устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- согласования с Профсоюзным комитетом МБДОУ;
- согласования с администрацией городского округа Судак.

7.3. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки:

- за первую половину месяца – 15 числа;
- за вторую половину месяца – 30 числа, а в случае отсутствия в текущем месяце данного числа – в последний день месяца.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

7.4. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

7.5. В целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохранять (до двух лет) доплаты с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст. 335 Трудового кодекса РФ);
- перед наступлением пенсионного возраста.

7.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, предусмотренной «Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 2 «Радуга» городского округа Судак.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. При выплате заработной платы работодатель обязан предоставить каждому работнику расчетный листок, в котором указываются сведения:

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

7.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель МБДОУ.

7.9. Установить сторожам суммированный учёт рабочего времени с выплатой ежемесячной зарплаты, согласно тарифной ставки и перерасчёта доплаты в конце года. За учётный период принят год.

7.10. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных определены в ст. 149 ТК РФ.

7.11. Наполняемость дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях и (или) к устройству, содержанию

и организации режима работы дошкольных образовательных организаций является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

8. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Работникам, уходящим на пенсию по возрасту выплачивает единовременное пособие в размере не менее месячной оплаты труда (при наличии средств в Фонде оплаты труда).

8.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБДОУ (п.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников МБДОУ (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивает выходное пособие в соответствии со ст. 178 ТК РФ

8.3. Предоставляет работникам образования оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день.

8.4. Предоставляет не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

8.5. Предоставляет выплату работникам МБДОУ при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада. Выплата единовременного пособия осуществляется в пределах фонда оплаты труда, при наличии средств.

8.6. Выплачивает работникам МБДОУ материальную помощь на оздоровление в размере не менее должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска в пределах Фонда оплаты труда образовательной организации при наличии средств.

8.7. Организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров работников. (ст. 212 Трудового кодекса РФ)

9. Порядок и условия премирования работников учреждения.

9.1. «В целях поощрения работников за выполненную работу в МБДОУ установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия к юбилейным датам (50, 55, 60 лет);
- премия за выполнение особо важных работ (за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья), пропорционально отработанному времени.

Премирование осуществляется по решению работодателя в пределах бюджетных средств на оплату труда работников МБДОУ на текущий финансовый год.

9.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы (191 ТК РФ).

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник имеет право на получение премии по итогам работы, согласно пропорциональному отработанному времени.

9.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам по итогам работы в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов, бюджетных обязательств бюджета городского округа Судак, в том числе за счет средств субвенции из бюджета Республики Крым, а также средств, поступающих от иной приносящий доход деятельности. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере.

10. Материальная помощь.

10.1. На основании письменного заявления работника из экономии Фонда оплаты труда МБДОУ всем работникам может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);
- в связи с тяжелым заболеванием на приобретение лекарств;
- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

10.2. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МБДОУ на основании письменного заявления работника.

11. Охрана труда и здоровья.

11.1. Работодатель обязуется:

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

11.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда денежные средства в размере не менее двух процентов от фонда оплаты труда.

11.1.3. На основании специальной оценки условий труда в МБДОУ осуществлять мероприятия по улучшению условий труда и охраны безопасности жизнедеятельности в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

11.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.

11.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ.

11.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденном перечнем профессий и должностей. Хранение, стирку спецодежды обеспечивать за счёт работодателя.

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

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

11.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждый вид выполняемых работ по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

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

11.1.11. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.

11.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

11.1.13. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав

работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

11.1.14. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевки на лечение и отдых.

11.1.15. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

11.2. Профком обязуется:

- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.
- проводить культурно-массовую работу.

11.3. Запрещается применение труда женщин на тяжёлых работах.

11.4. Женщинам предоставляется отпуск по беременности и родам.

- по заявлению женщин им предоставляется отпуск по уходу за ребёнком, до достижения им возраста 3 лет с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию:

- а) отпуск по уходу засчитывается в общий непрерывный стаж работы;
- б) за время отпуска по уходу за ребёнком сохраняется место работы и должность работника.

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

12. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ)

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

12.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

12.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы в размере 1%. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

12.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ.

12.10. Члены профкома включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

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

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

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

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение штатного расписания;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение условий труда;
- установление порядка хранения и использования персональных данных;
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые факторы труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

13. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

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

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

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

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования Фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

13.6. Направлять учредителю МБДОУ заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде,

условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

13.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

13.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.12. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.13. Участвовать в работе комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

13.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников.

13.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза из 30% профсоюзных взносов, предназначенных для финансирования первичных профсоюзных организаций:

- материальная помощь членам профсоюза в связи с тяжелым заболеванием, требующим операционного вмешательства, по решению профсоюзного комитета в размере от 1000 до 4000 рублей;

- в связи с юбилейным днем рождения 50, 55, 60, 70 лет - 2000 рублей;

- материальная помощь членам профсоюза в связи со смертью (отца, матери, супруга, супруги, детей) 1500 руб.

- материальная помощь членам профсоюза в связи с рождением ребенка – 1000 руб.,

13.17. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью установления и изменения тарифных ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

13.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении:

- проведение конкурсов профессионального мастерства;

- проведение праздников (День работника дошкольного образования - сентябрь, Международный женский день – март, юбилеев).

13.19. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе.

13.20. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

14. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

14.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год.

14.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в территориальное отделение Государственного казенного учреждения Республики Крым "Центр занятости населения" в городе Судак.

14.8. Коллективный договор подписан в трех идентичных экземплярах, которые хранятся у каждой из Сторон и имеют одинаковую юридическую силу.

14.9. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 13 января 2025 г.

печатью

(прописью)

«Радуга» городского округа Судак.

Т. В. Дзуненко

(должность, фамилия, инициалы, подпись ответственного лица)