

А.И. Ковалев

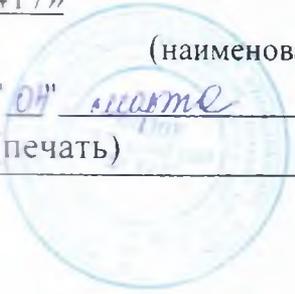
283/1
02.03.2024

Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо

М.В.Ладышкова
(подпись) (инициалы, фамилия)

Заведующий МБДОУ «Детский сад №
417»
(наименование должности)

"04" марта 2024 г.
(печать)



Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации или иной
представитель, избранный
работниками

✓ Чернеева О.И
(подпись) (инициалы, фамилия)

"04" марта 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 417»
на 2024- 2026 годы

Управление по труду и занятости населения
Нижегородской области
РЕГИСТРИРОВАН
Дата 05.04 2024 г. № 397/24-КЯ
С рекомендациями
Руководитель управления
И.О. Копышкин
(подпись)

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №417» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующего МБДОУ «Детский сад № 417» Ладышковой Марины Валентиновны

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей первичной профсоюзной организации Чернеевой Ольги Ильиничны

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №417», работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

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

1.5. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.6. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и являющейся неотъемлемой частью коллективного договора.

1.7. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Заработная плата, выплачиваемая в денежной форме, не может быть ниже 100 процентов от общей суммы заработной платы.

2.1.3. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, на основании «Положения об оплате труда работников» (Приложение № 1), утвержденного с учетом мнения Профсоюза ДОУ.

2.1.4. При установлении наименований профессий и должностей для тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

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

2.1.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

2.1.7. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

2.1.8. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей устанавливаются в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации или учредителем.

2.1.9. Работодатель производит оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

2.1.10. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к должностным окладам Работников производить доплаты в размере - от 10% до 12% тарифной ставки (оклада либо в конкретных размерах по категориям работников согласно **Приложения № 2**;

- за работу в ночное время – в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада);

- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника

- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2.1.11. Вознаграждение по итогам работы организации за год .

2.1.12. Другие виды стимулирующих выплат :

- надбавка за выслугу лет,

- надбавка за качество выполняемых работ,

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

- надбавка за наличие ученой степени, почетных званий: производятся в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 417»

2.1.13. Установление стимулирующих выплат, в том числе премии производится с учетом:

- показателей результативности труда деятельности работников организации (критерии, показатели и размеры стимулирующих выплат указываются в Положении об оплате труда работников) установлении стимулирующих выплат работникам организации премировании работников организации).

2.1.14. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению организации, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

2.1.15. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация

2.1.16. Заработная плата выплачивается: за первую половину месяца 20 числа, за вторую половину месяца - 5 числа. Работник имеет право на получение заработной платы за первую половину месяца пропорционально отработанному времени.

2.1.17. Заработная плата производится путем перечисления на карту Национальной платежной системы «МИР» (Федеральный закон РФ от 27.06.2011 № 161-ФЗ «О национальной платежной системе») указанную в заявлении работника.

2.1.18. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы **не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.**

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

2.1.20. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

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

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет).

2.1.23. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

2.1.24. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

2.1.25. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

2.1.26. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто

пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. (ст.236 ТК).

2.1.27. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.28. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.29. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.30. Юбилеям (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;
- от одного до пяти лет - один должностной оклад;
- свыше пяти лет - два должностных оклада.

2.1.31. В области нормирования труда стороны договорились:

2.1.32. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.1.33. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.1.34. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест. Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в **Приложении № 3**

2.2.1. Гарантии и компенсации.

- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие

государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

- По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение

недели.

2.2.2 Сроки представления работником справки-вызова- накануне учебного отпуска. На основании справки-вызова (и заявления) работодатель издает приказ о предоставлении дополнительного отпуска В приказе указывается, какой вид дополнительного (учебного) отпуска предоставляется: с сохранением среднего заработка Работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

2.2.3.Работникам , совмещающим работу с получением образования, предоставляются только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

2.2.4.Работникам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. ч. 1 ст. 286 ТК РФ Если на работе по совместительству сотрудник не отработал 6 месяцев, отпуск предоставляется авансом. То есть работодатель, у которого сотрудник работает по совместительству, обязан предоставить ему только ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы. Предоставление совместителям учебного отпуска или ежегодного оплачиваемого отпуска одновременно с учебным отпуском по основной работе не предусматривает.

2.2.5.Работнику при увольнении могут предоставляться все неиспользованные отпуска.

2.2.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере - среднемесячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ). Выплата производится в тот день, когда трудовой договор прекратил действовать и работник отработал в организации не менее 3 лет.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по

обеспечению занятости и меры по социальной защите работников,

3.3. Высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово - экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет, - 50% процентов среднего месячного заработка;
- от 5 по 10 лет - 20 процентов среднего месячного заработка.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю с двумя выходными днями.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда .

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.00 , который в рабочее время не включается. Если по условиям работы предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. Общим выходным днем считать- субботу, воскресенье.

4.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (ст. 117,212, ТК РФ) **Приложение № 4 Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору.)¹**

4.7. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков. **Приложение № 5**

4.9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется. Выделить на мероприятия по охране труда средства в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных,

технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно **Приложению № 6**.

5.1.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно **приложению № 8**. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации: (ст. 92, 117, 147 ТК РФ.)

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному

5.1.9. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.10. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Работодатель по заявлению работника оказывает разовую материальную помощь в следующих случаях.

- в связи с юбилейной датой;

- в связи с рождением ребенка;

- в связи с регистрацией брака;

- в связи с поступлением ребенка в школу;

- в связи со смертью близких родственников;

- в связи с длительной болезнью работника;

В связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза:

6.2. Социальная защита работников на момент признания организации не состоятельной (банкротом)

6.3. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются Работодателем с участием Профсоюза (Работников).

6.4. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

6.5. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

6.6. При ликвидации организации претензии работников по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с законодательством.

6.7. Со

обязуе

6.8. Об

страхо

6.9. За

профи.

6.10. За

с Про

догово

6.11. Об

Россий

обязате

и проф

6.12. Ра

6.13. В

работн

оказани

обеспеч

в течен

роста р

повыше

образов

6.14. Пр

- прове

молодог

- спорт

Р

7.1. Рабо

на прин

интерес

Федерал

деятельн

7.2. Рабо

защиту

профсою

профсою

работник

Федерал

деятельн

6.7. Социальное, медицинское и пенсионное страхование Работодатель обязуется:

6.8. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.9. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению профилактических осмотров работников и т.д. **Приложение № 9**

6.10. Заключать с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения организации договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

6.11. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Работа с молодежью

6.13. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется: – обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы – создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

6.14. Профсоюз организует:

– проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

– спортивный и культурный досуг молодежи.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам: – защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

- Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

- Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

- Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

7.3.Работодатель ежемесячно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере 1% .

7.4.Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам

7.5.Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

7.6.Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения Профсоюза.

7.7.Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации.

7.8.Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в десятидневный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

7.9.Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: ликвидации организации; по СОУТ, аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.10.Предоставлять ежемесячно свободное от работы время

освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

- председателю профкома 1 час в неделю;

- уполномоченным по охране труда 2 часа в неделю;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

7.11. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

7.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.13. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 8. Трудовые отношения

8.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. 8.2. Трудовой договор (эффективный контракт) может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Трудовой договор (эффективный контракт), не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом

допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

8.4. Работник имеет право заключать трудовой договор (эффективный контракт) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

8.7. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

8.8. В трудовой договор (эффективный контракт) обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

8.9. Оформлять изменения условий трудового договора (эффективного контракта) путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

8.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится 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.

8.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме 4 перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: - пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии); - проработавшие в организации свыше 6 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.

9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 1 чел. от каждой стороны.

9.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социальнотрудовые права и интересы работников организации.

9.3. Ежеквартально стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании работников.

9.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

9.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с

законодательством.

9.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

Раздел .10 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.5. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

10.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами .

Перечень приложений к Коллективному договору

Приложение №1. Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 417». Штатное расписание.

Приложение № 2 . Перечень должностей, оплата труда в повышенном размере за работу с вредными и опасными условиями труда

Приложение № 3 Положение о системе нормирования труда МБДОУ Детский сад № 417

Приложение № 4 Перечень должностей, которые пользуются правом на дополнительные оплачиваемые отпуска

Приложение № 5 Режим работы сотрудников МБДОУ «Детский сад № 417»

Приложение № 6 Соглашение по охране труда

Приложение № 7 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ № Детский сад № 417»

Приложение № 8 Перечень норм бесплатного выдачи работникам спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты

Приложение № 9 Список контингента, проходящего обязательный медицинский осмотр (обследование)

Приложение № 10 Положение об учете и расследовании микротравм (микроразрывов) по МБДОУ «Детский сад № 417»