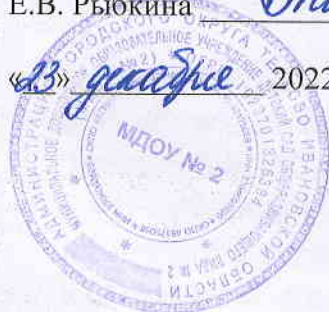


Муниципальное дошкольное образовательное
учреждение детский сад общеразвивающего вида №2
городского отдела образования
администрации городского округа Тейково Ивановской области.

От работодателя:
Заведующий МДОУ №2

Е.В. Рыбкина

«13» декабря 2022 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МДОУ № 2

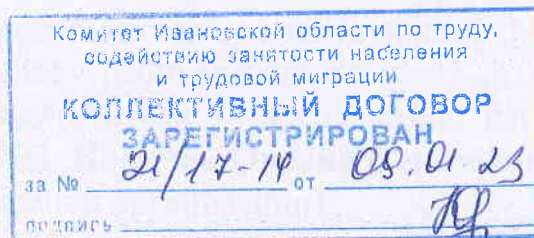
О.С. Иванова

«13» декабря 2022 г.

Коллективный договор

муниципального дошкольного образовательного
учреждения детского сада общеразвивающего вида №2
**по защите социально – экономических
прав работников**

Юридический адрес:
155048, Россия,
Ивановская область,
г.Тейково, ул.8 Марта, д.7
тел . 8 - 49343 – 4- 16 – 73



Исполнитель: заведующий МДОУ №2 Рыбкина Елена Викторовна, тел. 8-49343-21673
E-mail: mdou2teikovo@rambler.ru

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детский сад №2 общеразвивающего вида (МДОУ№2) (далее – образовательное учреждение), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Основой для заключения настоящего коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации (в действующей редакции);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (в действующей редакции) (далее - ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в действующей редакции) (далее – ФЗ « О профсоюзах»);
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в действующей редакции) (далее - ФЗ « Об образовании в Российской Федерации»);
- Устав МДОУ №2 (в действующей редакции);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021 – 2023 годы (от 29.12.2020 г.) (в действующей редакции);
- Отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, на 2020 – 2022 годы (от 04.02.2020 г.) (в действующей редакции).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работодатель, в лице его представителя – заведующий МДОУ №2 **Рыбкина Елена Викторовна** (далее – работодатель);
- работники, в лице их представителя - председатель первичной профсоюзной организации МДОУ №2 **Иванова Оксана Сергеевна** (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ №2, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству у работодателя.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Для обеспечения регулирования социально – трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон (ст.35 ТК РФ).

1.7. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из Сторон вправе направить другой Стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового и (или) продлению действующего коллективного договора.

Решение о продлении срока действия настоящего коллективного договора оформляется в виде дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и подлежит регистрации в порядке, установленном для регистрации коллективного договора.

1.8. В течение срока действия настоящего коллективного договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Стороны в одностороннем порядке не могут прекратить выполнение принятых ими на себя обязательств в течение установленного срока действия настоящего коллективного договора.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях (ст. 43 ТК РФ) изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем организации.

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

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

1.13. При реорганизации или смене формы организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.15. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст. 55 ТК РФ.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к

коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

РАЗДЕЛ 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передать работнику, другой хранить у работодателя.

2.2.2. Прием на работу оформлять приказом работодателем, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.2.3. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязуется выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом МДОУ №2, Правилами внутреннего трудового распорядка работников МДОУ №2 (**Приложение № 1**), коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2.5. Трудовой договор заключать как на неопределённый срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 59 ТК РФ), а также с испытательным сроком, причем условия испытания работодатель обязан указывать в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

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

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

2.2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте (статья 312.1 ТК РФ).

2.2.10. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии с порядком, установленным статьей 312.9 ТК РФ. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

2.2.11. Работодатель не допускает необоснованный отказ в заключение трудового договора при наличии вакантных должностей. Гарантирует, что условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшить положение работников по сравнению с нормами, установленными действующим законодательством Российской Федерации о труде (статьи 64 ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

2.2.12. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учётом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.2.13. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера. Трудовые договоры, заключённые на неопределенный срок с работающими пенсионерами не перезаключаются (статей 58, 59 ТК РФ).

2.2.14. При приеме на работу проводить вводный инструктаж по охране труда по программе вводного инструктажа, утвержденной руководителем МДОУ №2.

2.2.15. Работодатель не препятствует работникам в осуществлении ими самозащиты их трудовых прав в соответствии со ст. 379 ТК РФ.

2.2.16. Работодатель обязуется оказывать помощь работникам в совершенствовании профессионального уровня и повышения педагогическим работникам категории.

2.2.17. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст.196, статья 197 ТК РФ).

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

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

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

2.2.21. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев предусмотренных пунктом 22 Приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 (ред. от 23.12.2020) « Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

2.2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья (пункт 3 часть 1 статьи 81 ТК РФ).

2.2.23. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, в исключительных случаях, а именно во время:

- в период длительной нетрудоспособности;
 - в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов;
 - в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3 –х лет;
- при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме информировать об этом выборному органу первичной профсоюзной организации, работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения председателя первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.2.25. Работодатель обязуется представлять выборному органу первичной профсоюзной организации проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые меры по трудоустройству высвобождаемых работников (статья 82 ТК РФ, ст. 12 ФЗ от 12.01.1996 г.

№ 10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.2.26. При увольнении работников по сокращению штатов, учитывать преимущественное право работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не менее чем за два года до момента выхода на пенсию по возрасту),
- проработавшие в данной дошкольной образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- лица, 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;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.27. Высвободившимся работникам выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ними сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

2.2.28. При ликвидации МДОУ №2, увольнение работников, выплату пособий и компенсаций работодатель обязуется производить в соответствии с ТК РФ.

2.2.29. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения. В этом случае работодатель обязан принять меры по их трудоустройству.

2.2.30. Работодатель предоставляет работникам, уволенным по сокращению штатов или численности работников, при прочих равных условиях преимущественное право занять свободное рабочее место при возникновении вакансий.

2.2.31. Работодатель установленным порядком представляет в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации на всех зарегистрированных лиц, с которыми заключены или прекращены трудовые отношения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в отношении которых произведены другие кадровые изменения (в том числе перевод на другую постоянную работу, установление второй и последующей профессии или иной квалификации, отмена ранее произведенных мероприятий и другие), а также в случае подачи зарегистрированным лицом заявления о продолжении ведения страхователем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации сведения о трудовой деятельности

зарегистрированных лиц (СЗВ-ТД) в соответствии с постановлением Правления Пенсионного фонда Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № 730п «Об утверждении формы и формата сведений о трудовой деятельности зарегистрированного лица, а также порядка заполнения форм указанных сведений».

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

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителя руководителя, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала МДОУ №2 в соответствии с действующим законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами устанавливается:

- пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 ТК РФ).

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включаются (статья 108 ТК РФ).

3.3. Сокращенная рабочая неделя устанавливается в МДОУ №2 для:

- воспитателя - 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ, ФЗ от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», п.5 ,ст. 47);

- музыкального руководителя — 24 часа в неделю (статья 333 ТК РФ).

3.4. Нагрузка воспитателя устанавливается в объеме ставки, но по производственной необходимости она может превышать или быть меньше установленного объема с письменного согласия работника.

3.5. Для сторожей, работающих по графику сменности, вводится учётный период рабочего времени – месяц, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов (статья 104 ТК РФ).

3.6. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 103 ТК РФ).

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.8. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого

определяется правилами внутреннего трудового распорядка (статья 108 ТК РФ).

3.12. Работникам МДОУ №2 предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Отпуск начинается с рабочего дня.

3.13. В МДОУ №2 предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня для: заведующего, заместителя заведующего, воспитателя, музыкального руководителя (статья 115 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 ТК РФ).

3.15. При определении стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, учету подлежат периоды времени, установленные статьей 121 ТК РФ.

3.16. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Также до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев; в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя (статья 122 ТК РФ).

3.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанная в части 1 статьи 117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней (**Приложение № 6**).

3.18. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного

дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 ТК РФ).

3.19. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

3.20. 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 (статья 125 ТК РФ).

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

3.22. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель осуществляет в строгом соответствии со статьей 124 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ).

3.23. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части.

3.24. Стороны договорились о предоставлении руководителю и работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- 1 сентября родителям в случае поступления ребёнка в первый класс общеобразовательного учебного заведения;
- бракосочетание детей работников – не менее 1 рабочего дня;
- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, родных братьев и сестер – не менее 3 рабочих дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – не менее 4 –х рабочих дней в год;
- уполномоченному по охране труда профсоюза – не менее 2 рабочих дней в год;

- руководителю и работникам образовательного учреждения, не пропустившим ни одного дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение года – не менее 2 рабочих дней.

3.25. Расчет средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в действующей редакции).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.27. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте 14 лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

3.28. Педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.29.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных

нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

3.30. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (статья 262.2. ТК РФ).

3.31. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению (статья 262 ТК РФ).

3.32. Установить работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019)вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, по заявлению работника дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1 Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме в валюте России в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка -15 число текущего месяца-срок выплаты заработной платы за первую половину месяца и 30 число текущего месяца- срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца перечислением на лицевой счет банковской карты по личному заявлению работника 2 раза в месяц.

4.1.2.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок под роспись в журнале.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. Удержание из заработной платы производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными Федеральными законами.

4.1.3. 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 условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей); работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни); выплаты стимулирующего характера.

4.1.4. Оплата труда работников МДОУ №2 работодатель осуществляет в соответствии с «Положением об оплате труда работников МДОУ № 2» **(Приложение №2)**.

4.1.5 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения и перечень оснований для начисления стимулирующих выплат

устанавливаются в соответствии с « Положением о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ №2» **(Приложение № 3)**.

4.1.1. Размер и перечень компенсационных выплат работникам учреждения устанавливается в соответствии с п.3 «Положения об оплате труда работников МДОУ №2», «Положение о выплатах компенсационного характера работников МДОУ №2» **(Приложение № 4)**.

4.1.2. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения по результатам мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности распределяются органом самоуправления учреждения (Совет МДОУ №2) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и по представлению работодателя учреждения дважды в год: по итогам 1 и 2 полугодия учебного года.

4.1.3. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.1.4. Все изменения размеров и системы оплаты труда работодатель обязуется доводить до работников в 3-х дневной срок со дня поступления в учреждение соответствующих нормативных документов.

4.1.5. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, расчётным листком (ст. 136 ТК РФ).

4.1.6. Работникам за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата за работу в ночное время (ночное время: с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (тарифной ставки) (ст. 154 ТК РФ).

4.1.7. Оплата труда председателя первичной профсоюзной организации производится ежемесячно за счёт средств работодателя в размере 15 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (статья 377 ТК РФ).

4.1.8. Оплата труда уполномоченного по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением – 10 % от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.1.9. 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);

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.1.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. К настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (**Приложение №7**).

4.1.11. Работодатель выплачивает работникам, уходящим в очередной отпуск, заработную плату и отпускные не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

4.1.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам «Положение об оказании материальной помощи работников МДОУ №2» (**Приложение № 5**), что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (глава 20 - 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

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

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда (**Приложение № 8**). Соглашение по охране труда разрабатывается ежегодно, согласуется с выборным органом профсоюзной организации и утверждается работодателем. Финансирование, направляемое на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно в зависимости от утверждённой сметы бюджетных и внебюджетных средств.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работникам при проведении образовательного процесса, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение, профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (статья 226 ТК РФ).

6.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

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

6.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

6.1.7. Организует проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии со 212 ТК РФ и Федерального Закона от 28.12.2013 г. № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами и утверждёнными перечнями профессий (должностей) (**Приложение № 9, № 10**).

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с оплатой за счёт средств учреждения, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. В случаях уклонения от прохождения медицинских осмотров работников не допускать к работе.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссии и уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.16. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

6.1.17. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.18. Сохранять место работы (должности) и средний заработок за работниками 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).

6.1.19. Нести ответственность за вред, причиненный здоровью работнику при выполнении им трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.

6.1.20. Освобождать работников, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работников, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождать от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч.1 и ч.2 статьи 185.1. ТК РФ).

6.1.21. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИД среди работников работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- разработка и издание информационных материалов по профилактике и противодействию распространения наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;
- организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа: оформление информационных стендов по проблеме наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности;

- организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных работников»/

6.2. Работники обязуются:

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

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

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

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно заведующего, заместителя заведующего МДОУ №2 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, отравления.

6.2.6. Согласовывать день (дни) освобождения от работы с работодателем для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления (часть 3 статьи 185.1. ТК РФ).

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

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и его выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. Признавать профсоюзный комитет единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении договора.

7.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.2.3. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

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

7.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения заседаний, собраний без нарушения нормальной деятельности организации, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

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

7.2.7. Привлекать представителя выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.4.

настоящего коллективного договора с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учётом 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 (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение

проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 ст. 39 ТК РФ).

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

РАЗДЕЛ 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов первичной профсоюзной организации о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

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

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почётных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

8.14. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведение мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

8.15. Заключать с работодателем от имени работников Соглашение по охране труда на календарный год.

8.16. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

РАЗДЕЛ 9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

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

9.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.5. Коллективный договор составляется в четырёх экземплярах, которые имеют равную силу и подлежат ответственному хранению из расчета:

- 1 экз. – у работодателя МДОУ №2;
- 2 экз. – у председателя первичной профсоюзной организации МДОУ №2;

- 3 экз. – в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, осуществляющем уведомительную регистрацию;

- 4 экз. – в Отделе образования администрации г. Тейково Ивановской области.