КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение № 46 «Детский сад компенсирующего вида»

(полное наименование образовательной организации в соответствии с её Уставом)

на 2021-2024 годы

Занилова Ольга Леонидовна

Подписано цифровой подписью: Занилова Ольга Леонидовна
Дата: 2021.04.05 14:34:23 +07'00'

Принят на общем собрании работников организации
Протокол от 20.01.2021 № 3

Представитель работодателя:
Заведующий

«22» января 2021г.

_____ О.Л.Занилова
(подпись Ф.И.О.)
М.П

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
«22» января 2021г.

_____ М.Н.Уткина
(подпись Ф.И.О.)
М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в департаменте труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № _____ от _____ (дата)
Начальник департамента _____
(Ф.И.О.)
М.П.

г. Кемерово 2021

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждения № 46 «Детский сад компенсирующего вида» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - заведующего Заниловой О.Л.

Работники учреждения в лице их представителя, – председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Уткина М.Н.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ с изменениями и дополнениями (далее - ТК РФ), Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», КУЗБАССКИМ РЕГИОНАЛЬНЫМ СОГЛАШЕНИЕМ между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2019 - 2021 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, переизбрания председателя Профкома.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

денежной форме путем зачисления на банковский счет работника. С условиями расчетов банка каждый работник знакомится лично (ст. 136 ТК РФ).

2.1.3. 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).

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

2.1.5. Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с постановлением администрации г. Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово, согласно приложению» (с внесенными изменениями и дополнениями).

Месячная заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат (премий и иных поощрительных выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации (при условии отработки за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности)).

Систему оплаты труда работников Учреждения устанавливать с учетом:

- порядка исчисления заработной платы и установления окладов;
- порядка определения уровня образования для установления ставок заработной платы, должностных окладов;
- порядка и условий установления компенсационных выплат;
- порядка и условий установления стимулирующих выплат;
- порядка определения расходов на оплату труда работников Учреждения, распределения и использования фонда оплаты труда Учреждения.

2.1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор или в дополнительное соглашение между работодателем и работником.

2.1.7. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производить раздельно по каждой из должностей.

2.1.8. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

1.9. При смене формы собственности Учреждения, Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий Договор вступает с силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель согласовывает с Профкомом при их принятии:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБДОУ № 46 «Детский сад компенсирующего вида»;
- Положение о стимулировании работников МБДОУ № 46 «Детский сад компенсирующего вида»;
- соглашение по охране труда;
- график отпусков.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и Профкомом:

- учёт мнения Профкома и согласование с Профкомом;
- консультации работников и Профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в данном Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

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).

2.1.2. Заработную плату выплачивать работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца, за вторую половину - 15 числа месяца, следующего за расчетным) в

2.1.9. Систему оплаты труда устанавливать по окладам по профессионально-квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным постановлением администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (с внесенными изменениями и дополнениями), повышающим коэффициенты к окладу по занимаемой должности за специфику Учреждения, выплат компенсационного характера (компенсационные выплаты) и выплат стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

2.1.10. Размеры окладов работников устанавливать по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения. Уровень квалификации присваивать работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

2.1.11. Оплату труда медицинских работников Учреждения производить в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей руководителей, специалистов и служащих медицинских подразделений в сфере образования, а работников из числа рабочих и служащих - в соответствии с профессиональными квалификационными группами профессий рабочих в сфере образования.

2.1.12. Оплату труда сторожей производить из расчета почасовой оплаты на основе тарифной ставки, по которой предусмотрено присвоение 2 разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих

2.1.13. Изменение размеров окладов работников производить в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании (со дня представления соответствующего документа);
- присвоения квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания (с даты вступления в силу решения о присуждении почетного звания);
- присуждения ученой степени кандидата наук (со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома);
- присуждения ученой степени доктора наук (со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук);
- изменении группы учреждения по оплате труда руководителя.

2.1.14. При наступлении у работника права на изменение размера ставки (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности,

производить перерасчет заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда с момента наступления этого права.

Уровень образования педагогических работников при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.1.15. Учитывать требования к уровню образования при установлении должностных окладов, определенных профессиональными квалификационными группами по должностям работников учреждений образования, предусматривающих наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержащих специальных требований к профилю полученной специальности по образованию, за исключением требований к профилю полученной специальности по образованию, предъявляемых по должностям учителя-логопеда, педагога-психолога (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.1.16. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливать, как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также педагогического института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление ставок заработной платы, должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.1.17. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культурно-просветительской работы институтов культуры, пединститутов (университетов), педагогических училищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, ставки заработной платы устанавливать, как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

2.1.18. Учителям-логопедам ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливать;

а) при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная), дефектология и другим аналогичным специальностям;

б) окончившим специальные факультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

2.1.19. Педагогам-психологам должностные оклады устанавливать при наличии среднего или высшего психологического образования или педагогического образования с дополнительной специальностью «Психология».

2.1.20. Уровень образования лиц, окончивших образовательные учреждения до введения в действие новой системы оплаты труда, определять в соответствии с инструкциями.

2.1.21. Работники, не имеющие специальной подготовки, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности, так же, как и работники, имеющие специальную подготовку. Этим работникам может быть установлен оклад, предусмотренный в зависимости от образования.

2.1.22. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе, и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

2.1.23. В стаж педагогической работы засчитывать:

а) педагогическую, руководящую и методическую работу в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений,

организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования;

б) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования – на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, и службы в вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

2.1.24. За работу с неблагоприятными, тяжелыми и вредными условиями труда к тарифным ставкам (окладам) работников производить доплаты в размере 12 процентов от тарифной ставки (оклада) либо в конкретных размерах по категориям работников, согласно Перечню должностей работников Учреждения и видов выполняемых работ, которым устанавливается доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы на основании заключения по специальной оценке условий труда.

2.1.25. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

2.1.26. За работу в ночное время (с 22 до 06 часов) производить доплату в размере 40 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.27. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением о стимулировании работников Учреждения, в том числе:

– премиальная выплата за реализацию отдельных видов деятельности учреждения;

– премиальная выплата за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

– премиальная выплата за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

– премиальная выплата за успешное выполнение особо важных и срочных работ; оперативность и качественный результат;

– специальная выплата педагогическим работникам и младшим воспитателям дошкольного образовательного учреждения;

– специальная выплата медицинским работникам дошкольного образовательного учреждения.

– специальная выплата педагогическим и медицинским работникам (молодым специалистам) дошкольного образовательного учреждения.

– специальная выплата вновь принятым на работу, а также вышедшим из отпуска по уходу за ребенком или из длительного административного отпуска

- иные поощрительные и разовые выплаты.

Выплачивать работникам разовые премии:

– к юбилейным датам учреждения (50 лет, 75 лет, 100 лет) - до 2000 руб.

– к юбилейным датам работника (40, 50,55,60, 65 лет) - до 3000руб.

– к праздничным дням и профессиональному празднику - до 5000 руб.;

– за долголетний, добросовестный труд в области дошкольного образования (в связи с выходом на пенсию) – до 5000 руб.

Предложения по премированию работников готовятся администрацией учреждения и выносятся на обсуждение комиссии по премированию. Решение премиальной комиссии оформляется протоколом, на основании которого руководитель Учреждения издает приказ о премировании.

2.2. Гарантии и компенсации

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.2.2. 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), а также предоставляет гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии).

2.2.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения. Организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации воспитателей и специалистов по мере необходимости.

2.2.4. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем раз в три года. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

2.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных

образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

2.3.2. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

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 Профкому Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Профкому Учреждения информацию о возможном массовом увольнении. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения 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 2,5 года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- проработавшим в организации более 20 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей инвалидов до 18 лет;
- награждённым государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённым председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

3.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.3 и п.4 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома.

3.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным планом, годовым, перспективным планом, графиками выхода на работу сотрудников учреждения, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Начало и окончание работы каждого сотрудника Учреждения определяется согласно Графику выходов на работу сотрудников Учреждения, составляемому на каждый учебный год.

Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, осуществляющим должностные обязанности в возрастных группах, вахте и пищеблоке (воспитатели, младшие воспитатели, повара, кухонные рабочие, вахтеры, сторожа), а также сотрудникам, которые работают в день 4 часа и менее.

4.3. В соответствии Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени:

4.3.1. *36 часов в неделю*:

- **старшим воспитателям**;

- **педагогам–психологам** (причем нагрузка педагога - психолога в Учреждении распределяется на:

а) индивидуальную и групповую профилактическую, диагностическую, консультативную, коррекционную, развивающую, учебную, просветительскую работу с воспитанниками; на экспертную, консультационную работу с педагогическими работниками и родителями

(законными представителями) по вопросам развития, обучения и воспитания детей в учреждении (педагог - психолог затрачивает *18 часов в неделю*);

б) время в пределах установленной педагогу - психологу продолжительности рабочего времени приходится на подготовку к индивидуальной и групповой работе с воспитанниками; обработку, анализ и обобщение полученных результатов; подготовку к экспертно - консультационной работе с педагогическими работниками и родителями воспитанников; организационно - методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, супервизорство, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации и др.) (педагог - психолог затрачивает *18 часов в неделю*).

4.3.2. *30 часов в неделю:* - **инструкторам по физической культуре**.

4.3.3. *25 часов в неделю:*- **воспитателям** (работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, - детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья).

4.3.4. *24 часа в неделю:*- **музыкальным руководителям**.

4.3.5. *20 часов в неделю:*- **учителям-логопедам**.

4.3.6. *18 часов в неделю:* - **педагогам дополнительного образования**.

4.3.7. В соответствии со ст.350 ТК РФ продолжительность рабочего времени для **медицинских работников** устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – *39 часов в неделю*.

4.4. В связи с невозможностью предоставления перерыва для отдыха и питания работникам, осуществляющим должностные обязанности в возрастных группах, вахте и пищеблоке обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. Выходными днями считаются суббота и воскресенье.

4.6. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.6.2. Согласно статье 126 ТК РФ по просьбе работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

4.6.3. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» для педагогических работников (заведующий Учреждением, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного

образования) установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска - *42 календарных дня;* для учителя-логопеда установлена продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска – *56 календарных дней.*

4.6.4. В соответствии с приказом по городскому управлению образования от 26.04.2002 № 183 «О продолжительности отпусков отдельных категории работников» к ежегодному основному оплачиваемому отпуску (28 календарных дней) устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

медицинским работникам за вредные условия - *14 календарных дней;*

заведующему хозяйством за ненормированный рабочий день - *7 календарных дней.*

4.6.5. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 поварам, занятым на тяжелых работах, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью *7 календарных дней.*

4.6.6. Для всех остальных работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет *28 календарных дней*, за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.6.7. В период отпуска не включаются праздничные дни (ст. 120 ТК РФ).

Отпуск предоставляется в любое время рабочего года для следующей категории работников:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам перед или после отпуска по беременности и родам;
- работников перед или после отпуска по уходу за ребенком;
- работникам, воспитывающим ребенка-инвалида;
- родителям, имеющим 3 и более детей в возрасте до 12 лет.

Если работник по какой-либо причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком, он может обратиться к работодателю с просьбой о его перенесении. По договоренности сторон отпуск может быть перенесен на другой срок.

В исключительных случаях, когда предоставление сотруднику отпуска в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.6.8.Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.6.9.В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

4.6.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

Отзыв 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.

Отзыв из отпуска оформляется приказом (распоряжением) руководителя учреждения. Одновременно по выбору работника определяется время, когда ему будет предоставлена неиспользованная часть отпуска, о чем в графике отпусков вносятся соответствующие сведения.

Нельзя отзывать из отпуска:

- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, находящихся в отпуске по беременности и родам;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- работников, чья профессиональная деятельность связана с опасными и вредными условиями труда.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением

случаев увольнения за виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

При увольнении работника, не использовавшего своего права на отпуск, ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск. При этом если сотрудник проработал 11 месяцев, то ему выплачивают полную компенсацию – за 28 (42, 35) календарных дней. В остальных случаях выплачивается пропорциональная компенсация.

4.6.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и руководителем учреждения. В обязательном порядке предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется:

- до 14 календарных дней пенсионерам по старости, родителям и женам граждан, погибших или получившим заболевания при исполнении своего боевого долга;

- до 60 календарных дней – инвалидам всех групп;

- до 5 календарных дней при регистрации брака, рождении детей, смерти родственников.

Время отпуска без содержания заработной платы во всех случаях включается в общий и непрерывный трудовой стаж работника.

Работник, находящийся в отпуске без сохранения заработной платы (например, в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет), может в любое время прервать этот отпуск и выйти на работу.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных 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.

4.6.13. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной

(вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- 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 основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебной году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдача итоговых государственных экзаменов – один месяц.

Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования, - 10 календарных дней;

- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц;

- работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм и получающим второе и последующее высшее образование.

Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов на 30 календарных дней в течение одного года.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-176 ТК РФ по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть установлен режим неполной недели и неполный рабочий день по соглашению между работником и руководителем учреждения.

Установить режим неполной недели и неполный рабочий день руководитель учреждения обязан:

- беременным женщинам (при наличии справки из лечебного учреждения);

- работникам с детьми в возрасте до 14 лет (детьми-инвалидами в возрасте до 18 лет);

- работникам, осуществляющим уход за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения).

4.8. Каждый гражданин может исполнить свой общественный долг и сдать кровь либо плазму для нужд людей, страдающих тяжкими заболеваниями и нуждающимися в срочном переливании донорской крови.

При этом будущий донор имеет право обратиться в медицинское учреждение в любой день, в том числе и рабочий, с освобождением от выполнения непосредственных обязанностей и сохранением среднего заработка на протяжении двух дней, которые включают себя обследование перед забором крови и непосредственную сдачу донорского материала, а также дополнительный день отдыха за сдачу крови.

4.9. С 1 января 2019 года сотрудник может быть освобождён от работы на один день для того, чтобы пройти диспансеризацию.

Свободный день предоставляется работнику один раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работнику предпенсионного возраста на диспансеризацию предоставляется два рабочих дня с сохранением среднего заработка один раз

в год. В категорию «сотрудники предпенсионного возраста» попадают работники за 5 лет до пенсии.

4.9. Работа в выходные и нерабочие, праздничные дни запрещена Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в случае их отказа от предоставления другого дня отдыха, в соответствии со ст. 153 трудового кодекса Российской Федерации производится доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет: не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

4.11. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда и стимулировании работников Учреждения.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права:

- сформировать совместно с Профкомом комиссию по охране труда;

- заключить с Профкомом соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Осуществлять в дальнейшем совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда;

5.1.2. проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профкомом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома и комиссии по охране труда;

5.1.3. обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении;

5.1.4. для всех поступающих на работу лиц, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения, проводить вводный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года;

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

5.1.6. определять перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда, предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- поварам - дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, и доплату к должностному окладу в размере 12%;

- кухонному рабочему - доплату к должностному окладу в размере 12%;

- заведующему хозяйством - доплату к должностному окладу в размере 12%.

5.1.7. обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения;

5.1.8. обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт Учреждения (ст.221 ТК РФ);

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

5.1.9. сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения 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);

5.1.10. проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;

5.1.11. в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка;

5.1.12. корректировать разработанные и утвержденные по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда на каждое рабочее место;

5.1.13. обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

5.1.14. обеспечивать прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

5.1.15. обеспечить прохождение бесплатных обязательных психиатрических освидетельствований работников один раз в пять лет;

5.1.16. оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.2. Работники обязуются:

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

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

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, работников учреждения;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, психиатрическое освидетельствование.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1. организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;

5.3.2. проводить работу по оздоровлению детей Учреждения;

5.3.3. выделять средства на мероприятия по охране труда (в т.ч. из бюджетных средств в пределах утверждённой сметы)

5.4. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 6 человек.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.2. Работодатель обязуется содействовать в информировании работников о деятельности негосударственных пенсионных фондов. Каждый работник выбирает негосударственный пенсионный фонд самостоятельно. С условиями негосударственного пенсионного фонда по договору дополнительного пенсионного обеспечения каждый работник знакомится самостоятельно.

6.3. В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 21.04.2011 № 294 «Об особенностях финансового обеспечения, назначения и выплаты в 2012 - 2020 годах территориальными органами фонда социального страхования российской федерации застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, а также об особенностях уплаты страховых взносов по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (далее - Постановление № 294) определены особенности финансового обеспечения, назначения и выплаты застрахованным лицам страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством и по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, осуществления иных выплат и возмещения расходов страхователя на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников. С января 2020 года пособия в рамках механизма прямых выплат рассчитываются и выплачиваются застрахованным лицам непосредственно Кузбасским региональным отделением Фонда социального страхования Российской Федерации (далее – Фонд) в жестко установленные законодательством сроки.

В соответствии с Постановлением № 294 после получения от работника (его уполномоченного представителя) заявления и необходимых для назначения и выплаты соответствующего вида пособия Работодатель не позднее 5 календарных дней со дня их представления направляет в Фонд сведения для назначения и выплаты соответствующего вида пособия (в виде электронного реестра). Выплата пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка застрахованному лицу осуществляется Фонда путем перечисления пособия на банковский счет работника, указанный в заявлении либо в реестре сведений, или через организацию федеральной почтовой связи, или иную организацию по заявлению застрахованного лица (его уполномоченного представителя) в течение 10 календарных дней со дня получения заявления и документов или сведений, которые необходимы для назначения и выплаты соответствующего вида пособия.

Первоначальная выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком осуществляется в порядке и сроки, которые указаны выше. Последующая выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком застрахованному лицу осуществляется Фондом с 1 по 15 число месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается такое пособие.

Работодатель представляет в вышеназванные сроки в Фонд по месту регистрации сведения, необходимые для назначения и выплаты соответствующего вида пособия (далее - реестр сведений), в электронной форме по форматам, установленным Фондом.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

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

7.2. Профком осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ). Работодатель принимает решения с учётом мнения Профкома и по согласованию с ним в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

7.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

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

7.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

7.7. Работодатель представляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

7.8. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (устав учреждения, коллективный договор, положение об оплате труда и стимулировании работников Учреждения, графики отпусков, правила внутреннего трудового распорядка и др.), являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со ст.372 ТК РФ.

7.10.Работодатель по согласованию с Профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не оговоренных ст.113 ТК РФ;
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ) и других локальных нормативных актов Учреждения;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и др. вопросы.

7.11. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление конкретных размеров оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день;

- установление конкретных размеров оплаты труда за работу в ночное время;

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ).

7.12.Работодатель обязуется по согласованию с профсоюзной организацией Учреждения ежегодно разрабатывать и реализовывать мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и технической безопасности.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

Представлять интересы работников, не являющимися членами профсоюзной организации.

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

8.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и других фондов Учреждения.

8.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, а также своевременностью передачи сведений о трудовой деятельности работников в Пенсионный фонд Российской Федерации.

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

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

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

8.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

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

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

8.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.12.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

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

8.14.Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- ухода на пенсию по старости;
- похорон родных и близких;
- празднования мероприятий.

8.15.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

9.3.Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в сентябре.

9.4.Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.5.Соблюдают установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение

конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения - забастовки.

9.6.В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет (2020-20232гг.) со дня подписания.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

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

Перечень приложений к коллективному договору

- Положение об оплате труда работников МБДОУ № 46 «Детский сад компенсирующего вида»
- Положение о стимулировании работников МБДОУ № 46 «Детский сад компенсирующего вида».
- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Соглашение по охране труда.