

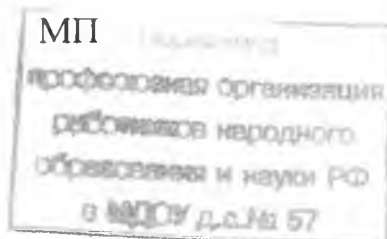
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 57»
Сиверскова О.И.

Представитель работников -
председатель первичной
профсоюзной организации,
избранный работниками -
Мамаева И.В.

«25» апреля 2022 г.

«25» апреля 2022 г.

МП

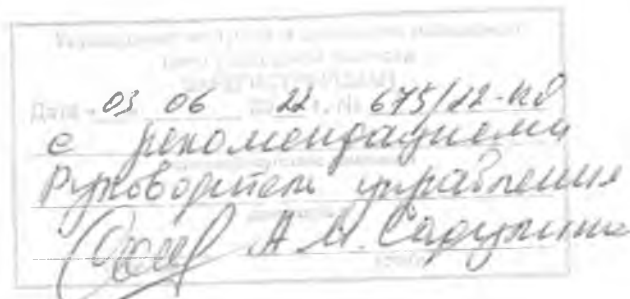


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 57»
с 01 мая 2022 года по 01 мая 2025 года

Коллективный договор принят на Общем собрании работников
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 57»
Протокол № 5 от 25.04.2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
управлении по труду и занятости населения Нижегородской области



Город Дзержинск
Нижегородской области
2022 год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

1.2. Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон, заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения принятого коллективного договора, контроль и ответственность.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 57» (далее Учреждение).

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- все работники Учреждения, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) (Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)).
- работодатель Учреждения в лице его представителя – заведующего Сиверсковой О.И. (далее – работодатель).

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

1.15. Контроль за исполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами или представителями.

1.16. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01.05.2022 года. Коллективный договор не продолжает действовать по истечении срока, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, заключив дополнительное соглашение о пролонгации (Статья 43 ТК РФ).

2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении Учреждением.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

2.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

Работодатель:

2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

Профком:

2.6. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников.

2.8. Согласовывает перед принятием руководителем локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

2.9. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.10. Направляет заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ст. 195 ТК РФ).

2.11. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.12. Представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

2.13. Согласовывает систему оплаты труда, формы материального поощрения, размеры тарифных ставок (окладов), а также нормы труда, данные вопросы закрепляются в коллективных договорах.

2.14. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств.

2.15. Осуществляет контроль за формированием информации о трудовой деятельности и трудовом стаже и/или трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в электронном виде (сведения о трудовой деятельности).

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

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам Учреждения принимаются работодателем совместно с профкомом.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель утверждает с учетом мнения Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- 2) положение об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- 3) график отпусков работников (ст. 123 ТК РФ);
- 4) форма расчетного листка (ч. 2. ст. 136 ТК РФ);
- 5) график сменности (ст.103 ТК РФ);
- 6) локальные нормативные акты по Порядку проведения аттестации в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности (ст.81 ТК РФ);
- 7) инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- 8) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 9) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях.

Учет мнения (мотивированного мнения) Профкома необходим при:

- Увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ.

- Принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

- Проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

- Привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ.

- Привлечении к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ.
- Установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время ст.154 ТК РФ.
- Определении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков ст.123 ТК РФ.
- Разработке и утверждении локальных нормативных актов по охране труда ст.214 ТК РФ.
- Обеспечении работников средствами индивидуальной защиты ст.221 ТК РФ.

3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости и повышения квалификации в сфере образования

Стороны подтверждают:

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение N 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р) (далее - Программа). Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов Учреждения.

3.5. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. N 167н (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России от 20 февраля 2014 г. N 103н, обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие в том числе такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.6. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка и условий их установления и (или) при их увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3.7. Работники образовательных организаций, включая руководителя и заместителя руководителя, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.8. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника; по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки;

в) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в том числе при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижения в труде;

е) учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст.179 ТК РФ).

3.10. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.11. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по согласованию с профкомом.

3.12. В целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет проводится Аттестация педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми Учреждением (далее - аттестационная комиссия Учреждения).

3.13. В состав аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (Профкома).

3.14. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

Работодатель обязуется:

3.15. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Критерии массового увольнения в соответствии с региональным соглашением:

- а) ликвидация организации;
- б) сокращение численности (штата) работников организации в процентном соотношении к среднесписочной численности работающих
 - 10% и более – в течение трех месяцев;
 - 15% и более в течение шести месяцев;
 - 20% и более в течение года;

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

Стороны подтверждают:

3.16. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

3.17. Педагогические работники имеют право и социальные гарантии на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (Статья 47, пункт 5.2) Федерального закона № 273-ФЗ от 21.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников Учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ 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».

а) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- старшему воспитателю;
- педагогу-психологу;
- воспитателям.

б) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам.

в) Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям.

г) Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы

устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

д) Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструктору по физической культуре.

4.1.2. Продолжительность занятий в Учреждении, а также перерывы между ними регулируются расписанием занятий с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке. Педагогическая работа работников Учреждения вытекает из должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы. Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными профессиональными планами педагогического работника.

4.1.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.4. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон.

4.1.5. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.1.6. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника 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.

4.1.7. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (Ст. 60, 60.2, 151 ТК РФ).

4.1.8. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах, либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим,

климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность").

4.1.9. В периоды, указанные в пункте 4.1.8, педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема педагогической работы).

4.1.10. В периоды, указанные в пункте 4.1.8 учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 56 календарных дней педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья: воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-психолог, старший воспитатель, учитель-логопед.

- 42 календарных дня – заведующему Учреждения, воспитателю.

- 28 календарных дней – зам. заведующей по АХР; кладовщику, помощнику воспитателя, повару, шеф-повару, кастелянше, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворнику, сторожу, кухонному рабочему, делопроизводителю, специалисту по охране труда первой категории, уборщику служебных помещений.

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

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

По письменному заявлению работника и при наличии финансовых средств часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год, доводится до сведения всех работников и является обязательным как для Работодателя, так и для работника.

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

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). (Ст. 125,126 ТК РФ).

4.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (Статья 47, пункт 5.4) Федерального закона № 273-ФЗ от 21.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящего абзаца, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. Статья 117 ТК РФ.

4.3.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников Учреждения

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.1. Стороны подтверждают:

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Нижегородской

области от 15 октября 2008 г. № 468 (с изменениями и дополнениями) «Об оплате труда работников государственных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Нижегородской области, а также иных государственных организаций Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования, науки и молодежной политики Нижегородской области», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, правовыми актами органов местного самоуправления.

5.1.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

5.1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

5.1.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы (Региональное соглашение «О минимальной заработной плате в Нижегородской области») для работников учреждений бюджетной сферы.

5.1.6. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

5.1.7. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере на основании результатов специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя (Ст. 216 ТК РФ).

5.1.9. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном, не ниже 35 %, размере от должностного оклада.

5.1.10. В соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника.

5.1.11. За работу, не входящую в должностные обязанности работников за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением о выплатах стимулирующего характера.

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

5.1.13. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Дни выдачи заработной платы: 20 – числа текущего месяца; 5 – числа последующего месяца.

Заработная плата выплачивается работнику переводом в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

5.1.14. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Безопасные условия и охрану труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.5. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.1.6. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.1.7. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.1.8. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.1.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.11. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.1.12. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.17. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.18. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.19. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

6.1.20. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.21. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками

обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.22. За счет средств Учреждения в соответствии с установленными нормами обеспечивает своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, их хранение, а также стирку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.

6.1.23. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

6.1.24. В соответствии со статьей 225 ТК РФ осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (услуг).

6.2. Профком имеет право:

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

6.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам средств индивидуальной защиты.

6.2.3. Избирать уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Получать информацию от работодателя и иных должностных лиц Учреждения, о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

6.2.8. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

6.2.9. Предъявлять работодателям требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.10. Направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

6.2.11. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями.

6.2.12. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

6.2.13. Беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами Учреждения, работодателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7. Пожарная безопасность

7.1. Работодатель:

7.1.1. Назначает лиц, которые по занимаемой должности или по характеру выполняемых работ являются ответственными за обеспечение пожарной безопасности.

7.1.2. Соблюдает требования пожарной безопасности, а также выполняет

предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.1.3. Разрабатывает и осуществляет меры пожарной безопасности.

7.1.4. Проводит противопожарную пропаганду, а также обучает своих работников мерам пожарной безопасности.

7.1.5. Проводит обучение работников мерам пожарной безопасности, которое осуществляется по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования.

7.1.6. Обеспечивает проведение не реже 1 раза в полугодие практических тренировок по эвакуации всех лиц, находящихся в здании, сооружении.

7.1.7. Незамедлительно сообщает в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

7.1.8. Содействует деятельности добровольных пожарных.

7.1.9. Осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции в Учреждении и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7.1.10. Обеспечивает выполнение ФЗ от 23.02.2013 N 15-ФЗ (ред. от 28.12.2016) "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака". Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территории и в помещениях Учреждения.

7.1.11. Обеспечивает размещение на объектах защиты знаков пожарной безопасности "Курение и пользование открытым огнем запрещено".

8. Формирование культуры здорового образа жизни

Стороны:

8.3.1. Стороны совместно способствуют формированию у работников Учреждения культуры здорового образа жизни, совершенствуют профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ-инфекции/СПИДа, среди работников Учреждения. Используют следующие профилактические меры:

- Привлечение работников Учреждения к организации и проведению спортивных мероприятий, совместному участию в таких мероприятиях.

- Включение данных тем в повестку Педагогических советов, совещаний при заведующем.

- Проведение обязательных мероприятий с работниками в специальные даты под девизом «Тебе не все равно? И мне тоже!», использование агитационных плакатов, буклетов:

- 1 декабря День борьбы со СПИДом;

- 28 июня Международный день борьбы с наркоманией и незаконным оборотом наркотиков;

- 3 октября, 11 сентября – Дни, посвященные борьбе с алкоголизмом.

9. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников Учреждения.

9.2. Стороны подтверждают:

9.2.1. С целью регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями предоставлять:

- Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами:

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (Статья 262 ТК РФ)

- Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы. 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).

9.3. Стороны договорились:

9.3.1. Обеспечить педагогам, сторожам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Остальным работникам в течение рабочего дня (смены) предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.3. Выплачивать материальную помощь в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

В пределах фонда оплаты труда Учреждения (бюджетные средства) работникам оказывается единовременная материальная помощь к очередному отпуску 20 % от ставки заработной платы.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа руководителя и заявления работника Учреждения, подписанного руководителем.

9.4.4. Работникам может выплачиваться единовременное материальное вознаграждение, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности в связи:

а) С праздниками в размере от 500 руб.:

- День дошкольного работника;

- мужчинам - День Защитника Отечества – 23 февраля;

- женщинам - Международный женский день - 8 марта.

б) К юбилею работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) в размере 5000 руб.

9.4.5. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по следующим причинам (статья 128 ТК РФ):

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:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел,

федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

9.4.6. Производить увольнения работника по инициативе работодателя во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

9.5. Профком:

9.5.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

9.5.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников Учреждения.

9.5.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.5.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

10. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

10.1. Работодатель:

10.1.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления Учреждением.

10.1.2. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, питания, другим социально-экономическим вопросам.

10.1.3. Обеспечивают ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов Учреждений одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждений.

10.1.4. Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

10.2. Стороны:

10.2.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

10.2.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

10.2.3. Председателю первичной профсоюзной организации устанавливается стимулирующая выплата (доплата) из стимулирующего фонда за личный вклад в общие результаты деятельности Учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий и др. в размере 1 балла.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, выборным органом территориальной профсоюзной организации.

11.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива и направляются в выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации.

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

11.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

11.5. Стороны обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового коллективного договора.

Принудовано, пронумеровано, скреплено печатью

10 (десять)) лист(ов)

Заведующий Сиверская Ольга Ивановна
должность подпись расшифровка



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575937

Владелец Сиверскова Ольга Ивановна

Действителен с 25.02.2022 по 25.02.2023