

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2022-2025 г.г.

между работодателем МБДОУ «ЦРР - детский сад № 6 «Кыталык»
с. Намцы» МО «Намский улус» Республики Саха (Якутия) и работниками,
в лице представителя первичной профсоюзной организации
Профсоюза образования и науки РФ

от работодателя:
Заведующая МБДОУ «ЦРР – детский сад
№6 «Кыталык» с. Намцы»
Т.Н. Ядрихиная
«30» марта 2022г.



от работников:
Председатель
первичной профсоюзной организации
О.Ю. Кутукова
«30» марта 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
МО «Намский улус»:

ЗКЧ РС(Я) «Намский улус» УСЗН и М по труду и соц. защите»
(указать наименование органа)

Регистрационный номер № 86 от 11.04. 2022 г

Руководитель органа по труду:

И.И. Данилов

Ф.И. Данилов

(должность по труду)

с. Намцы

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «ЦРР - детский сад № 6 «Кыталык» МО «Намский улус» Республики Саха (Якутия) (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Трехсторонним отраслевым соглашением между администрацией МО «Намский улус», МКУ «Управление образования муниципального образования «Намский улус» РС (Я)» и Намской улусной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями и актами Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации; работодатель в лице его представителя – заведующей ДОУ.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.31,32 ТК).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х недель после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения 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 стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего 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. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в коллективном договоре:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Положение об установлении стимулирующего выплат;
- 4) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- 5) Перечень видов работ с вредными и опасными условиями труда
- 6) График отпусков;
- 7) Форма расчетного листка;
- 8) Тарификационный список работников;
- 9) Соглашение по охране труда;
- 10) Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 11) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спец. одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 12) Положение об охране труда;
- 13) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 14) Положение о комиссии по разработке коллективного договора;
- 15) Положение о комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;
- 16) Положение о дистанционной работе.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

- ✓ непосредственно работниками и через профком;
- ✓ учет мнения (по согласованию) профкома;
- ✓ консультации 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 настоящем коллективном договоре;
- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора;

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с **ч. 3 раздела 3 ТК РФ**, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных **статьей 59 ТК РФ** либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения сезонной работы.

2.5. Ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. В случае приема на работу с 3 -месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок *без уважительных причин в течение 3 рабочих дней*, то трудовой договор аннулируется.

2.8. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия (**п.2 ст.81 ТК**).

2.11. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные **статьей 64 ТК РФ**, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме **ст. 72 ТК РФ**

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) (**ТК РФ Статья 312.9**).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более 3 лет, испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным **ст.78 ТК РФ** и иными федеральными законами (**ст. 79 ТК РФ**).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель по своему усмотрению определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать по мере надобности профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (**согласно ст. 167, 168 ТК РФ**).

3.3.4. Предоставлять гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном **статьями 173, 174 ТК РФ**. Право на оплачиваемый учебный отпуск имеют только работники, которые получают первое профильное высшее образование.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. 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**).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (**с ч.1 ст. 81 ТК РФ**) и сокращением численности штата (**согласно ч.2 ст. 81 ТК РФ**) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (**согласно ст. 82 ТК РФ**).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- награжденные ведомственными государственными наградами;
- многодетные матери, отцы

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (**ст. 178, 180 ТК РФ**), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (**ст. 91 ТК РФ**), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (**ст. 92 ТК РФ**).

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

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

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

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных согласно **ст.113 ТК РФ**.

5.6. В случаях, предусмотренных статьей **ст.99 ТК РФ**, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий. Не допускается привлечение к сверхурочной работе работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы (**ст. 335 ТК РФ**).

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных **статьями 123-124 ТК РФ**.

5. 9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Работникам образовательных учреждений предоставляются, в пределах сметы расходов образовательного учреждения, оплачиваемые свободные от работы дни по следующим основаниям:

- бракосочетание работника – 3 дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (супругу) – 2 календарных дня;

По этим же основаниям работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до пяти календарных дней сверх оплачиваемых **128 ТК РФ**:

- для проводов детей в армию;
- в случае бракосочетания детей;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет- 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.9.2. Ежегодно предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ:

✓ повару – 7 календарных дней;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии с ТК РФ:

✓ заведующей – 14 календарных дней;

✓ заведующей хозяйством - 14 календарных дней;

В соответствии Трехсторонним отраслевым соглашением между администрацией МО «Намский улус», МКУ «Управление образования муниципального образования «Намский улус» РС (Я)» и Намской улусной территориальной организацией профсоюза работников образования и науки Российской Федерации на 2021-2023 годы:

- председателю профкома – 6 дней;
- членам профкома -3 дня;
- за работу в течение учебного года без дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.9.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК). Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.9.5. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.142 ТК РФ).

Оплата труда педагогических работников учреждения, осуществляющих образовательный процесс, производится по новой системе оплаты труда на основе нормативно-бюджетного финансирования.

6.2. Фонд оплаты труда (ФОТ) состоит из базовой части – 95% и премиальной части - 5% и распределяется по всем категориям работников;

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всем работникам учреждения:

- административно-управленческого персонала;
- педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- других педагогических работников (учитель-логопед, музыкальный руководитель и др.);
- учебно-вспомогательного персонала;
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и др.).

6.4. Стимулирующая (премиальная) часть фонда оплаты труда (не менее 5%) от общего фонда оплаты труда распределяется на всех работников учреждения согласно «Положению о стимулирующей части оплаты труда». Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения не ограничен.

6.5. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится Управляющим советом МБДОУ, который избирается ежегодно, по представлению заведующей и по согласованию с профсоюзным комитетом ежемесячно.

6.6. Соотношение долей премиального фонда для каждой категории работников распределяется по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.7. Производить премирование работников ДОУ по результатам труда при наличии средств экономии ФОТ каждые 6 (шесть) месяцев. Решение о распределении средств экономии ФОТ

производится Управляющим советом, по представлению заведующей и по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.8. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 20 и 5 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в полном объеме, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

6.11. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученной им заработной платы за весь период задержки, а также среднюю заработную плату за весь период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановления работы, ему причитается денежная компенсация в размере 2 % от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и соглашениями, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.14. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
 - при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Государственной аттестационной комиссией (ГАК) решения о выдаче диплома;
- 6.15. При переводе на дистанционный формат работы педагогическим, административным, обслуживающим работникам заработная плата выплачивается в полном объеме.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По возможности ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. В случае истечения у педагогического и руководящего работника срока действия квалификационной категории по заявлению работника, руководителя сохранять оплату труда с учетом имеющийся квалификационной категории, но не более чем на 2 года в следующих случаях:

- при длительном приостановлении работы ДООУ в связи с чрезвычайными происшествиями, пандемиями, строительством здания ДООУ.
- возобновление педагогической деятельности после длительного периода временной нетрудоспособности (более 4 мес);
- возобновление педагогической деятельности после окончания длительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ;
- в связи возобновлением работы после увольнения по сокращению численности или штата работников- со дня возобновления работы;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до 1года 6 мес.
- истечение срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, до окончания текущего учебного года, т.е. до 1 июля текущего года.
- основанием для сохранения квалификационной категории является письменное заявление работника, поданное в течении 1 месяца со дня выхода на работу.

7.3. При направлении работодателем педагогических работников для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, за ними сохраняются место работы и средняя заработная плата по

основному месту работы в соответствии со статьей 187 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации, а также для участия в аттестационных процедурах с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.4. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК).

7.5. Выделять места детям работников в ДОУ в первоочередном порядке в период действия трудового договора.

7.6. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию (со стажем не менее 10 лет в данном учреждении).

7.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, согласно «Положению о материальной помощи работнику МБДОУ «ЦРР - детский сад № 6 «Кыталык» с.Намцы» в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни работника и членов его семьи, требующих дорогостоящего лечения в пределах РФ и за рубежом;
- смерти ближайших родственников;
- тяжелого материального положения в семье из-за стихийных бедствий, ЧС и т.п.

7.9. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно.

7.10. Педагогическим работникам и руководителю, работающим и проживающим в сельской местности, выплачивается компенсация расходов, понесенных на оплату жилья, отопления и освещения в соответствии постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 23.11.2015г. за №459 (с последующими изменениями).

VIII. Охрана труда и здоровья в ДОУ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в ДОУ специальная оценка условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с

учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников ДОО по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств ДОО.

8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника **(ст.212 ТК РФ)**.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет **(ст. 227-230.1 ТК РФ)**.

8.7. 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.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда **(ст. 212 ТК РФ)** на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

8.10. Создать в ДОО комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), вакцинации и сдачи санминимума работников за счет средств работодателя **(ст. 212, 213 ТК РФ)**, а также внеочередных медицинских осмотров

(диспансеризации) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приказ МЗ РФ от 13.03.2019 г. № 124 н.). Для прохождения обязательной вакцинации против новой коронавирусной инфекции работникам предоставлять выходной в день и один день после вакцинации с сохранением заработной платы.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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)**.

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

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% **(ст.30,377 ТК РФ)**.

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

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с **пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ** с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (**согласно ст.374,376 ТК РФ**).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДООУ.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- изменение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем, (**в ред. Федерального закона от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ**);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (**ст. 190 ТК РФ**);
- создание комиссий по охране труда (**ст. 218 ТК РФ**);
- составление графиков сменности (**ст. 103 ТК РФ**);
- утверждение формы расчетного листка (**ст. 136 ТК РФ**);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (**ст. 193, 194 ТК РФ**);

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

9.12. Работодатель при наличии финансовых возможностей председателю профкома устанавливает доплаты в размере до 20% должностного оклада из средств фонда экономии заработной платы, что фиксируется в коллективных договорах.

9.13. Членам профкома за высокие показатели и разработку локальных актов установить доплаты в стимулирующей части заработной платы согласно Положению о премировании работников ДОУ.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

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

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

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

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

10.4. 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.

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

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с Улускомом (рескомом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

- 10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка прохождения и проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Создается комиссия по совместной разработке плана мероприятий по выполнению пунктов настоящего коллективного договора.
- 11.3. Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Положение об оплате труда;
3. Положение о комиссии по трудовым спорам;
4. Положение о порядке и условиях выплаты материальной помощи работникам;
5. План мероприятий по охране труда;
6. Нормы бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты;
7. Состав комиссии по трудовым спорам;
8. Состав комиссии по охране труда;
9. Состав комиссии по разработке Коллективного договора;
10. Положение о премировании работников ДОУ;
11. Перечень видов работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты работникам ДОУ;
12. Продолжительность очередного отпуска сотрудников;
13. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска;
 - ✓ Тарификационный список педагогических работников;
 - ✓ Положение о стимулирующей части заработной платы;
 - ✓ Положение о прохождении периодического медицинского осмотра работниками ДОУ;
 - ✓ Положение о выплате единовременного пособия в связи с выходом на пенсию по возрасту или по состоянию здоровья;
 - ✓ Форма расчетного листка;
 - ✓ Положение о организации работы по охране труда;
 - ✓ Положение о комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве;
 - ✓ Положение о дистанционной работе.