

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Л.Г. Поторочина
«16» августа 2024 год

От работодателя:
Заведующий МБДОУ ЦРР -
«Детский сад №199»
А.С. Легостаева
«16» августа 2024 год



Коллективный договор
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
центр развития ребенка - «Детский сад №199»
на 2024-2027 годы

Принят на Общем
собрании трудового
коллектива
«15» августа 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
РЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЭН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 1389 ОТ 19-08-2024
/24

Барнаул, 2024

А.С. Легостаева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – «Детский сад №199» (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Региональное отраслевое соглашение по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность;
- Городское отраслевое соглашение, по организациям города Барнаула, осуществляющим образовательную деятельность.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя, заведующего Легостаевой Анны Сергеевны (далее – «Работодатель»);
- работники Учреждения от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя, Поторочиной Ларисы Григорьевны (далее – «Профком»).

1.4. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с «16» августа 2024 года и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3-х лет.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации, далее – ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.8. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации, оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствующем органе по труду.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ) и оформляются в виде дополнительного соглашения.

1.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, при необходимости соответствующими органами по труду.

1.13. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка работников;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Другие локальные нормативные акты.

1.14. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), Уставом, и другими локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Стороны договорились, что работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя;

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.3.3. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивать 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 муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки;

2.3.4. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменном виде о предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам не позднее чем за два месяца до их введения, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся его неотъемлемой частью;

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

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

2.3.6. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- Паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства. Поступающий работник может представить заверенные надлежащим образом бумажные документы, которые содержат сведения о трудовой деятельности работника;
- Документ об образовании, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки. Лица, обучающиеся по образовательным программам по специальностям и направлениям подготовки «Дошкольная педагогика» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию предоставляют справку об обучении после 3 курса;
- Документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти;
- Документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в дошкольном образовательном учреждении;
- Медицинское заключение (справка) о прохождении обязательного психиатрического освидетельствования.

2.5. При заключении трудового договора, трудовая книжка впервые оформляется в электронном виде путем передачи в Социальный фонд Российской Федерации сведений о трудовом стаже застрахованного лица.

2.6. Прием на работу в Учреждение осуществляется с прохождением срока испытания продолжительностью до трех месяцев, за исключением отдельных

случаев, установленных (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании прямо указано в трудовом договоре.

2.7. На каждого работника Учреждения оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек (при наличии).

2.8. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа Работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.9. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

2.10. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.11. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на безусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней (ст. 72 - 74 ТК РФ). При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить сотруднику его права и обязанности;
- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда и по обязанности сохранения сведений, составляющих коммерческую тайну организации, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.14. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.15. При расторжении трудового договора в связи ликвидацией Учреждения, сокращением численности штата работников, работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период;

- при массовом сокращении работников осуществлять при условии предварительного, но не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления Профкома о службе занятости о возможных массовых увольнениях работников, которых они смогут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществлять.

2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;

- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.17. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.18. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке ст. 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

III. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. Оплата труда работников устанавливается согласно Постановления администрации города Барнаула от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями), а также локальными нормативными актами Учреждения.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК РФ). Работодатель выплачивает заработную плату за первую часть отработанных фактически дней (по 15 число включительно) - 25 числа текущего месяца, заработная плата за вторую часть месяца выплачивается 10 числа следующего месяца, путем перечисления безналичным расчетом на банковские карты работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но невыплаченных в срок сумм и (или) неначисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получения неначисленных сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем в котором эти суммы должны были быть выплачены, при своевременном их начислении по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

3.5. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со ст.136 ТК РФ, Уставом учреждения, действующим законодательством. При

выплате заработной платы работодатель выдает расчетные листки по начислениям:

- о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, части больничного листа, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения Профкома Учреждения.

3.6. Оплата труда работников Учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладам, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

3.7. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки составляют базовую часть фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Учреждения.

3.8. Базовая часть ФОТ для педагогических работников Учреждения обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из объема образовательной работы с учетом квалификации, уровня образования, специфики Учреждения.

3.9. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников заведующим Учреждения, Управляющим советом Учреждения в пределах утвержденного ФОТ. Размер стимулирующих выплат устанавливается на основании критериев оценки и результативности деятельности педагогических работников в соответствии Положением «О порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – «Детский сад №199».

3.10. Базовая часть ФОТ административно-управленческого, обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Стимулирующая часть заработной платы работников обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала (кроме заведующего), устанавливается исходя из оценки качества работы заведующим Учреждения, Управляющим советом Учреждения в пределах утвержденного ФОТ. Размер стимулирующих выплат устанавливается на основании критериев оценки и результативности деятельности работников обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала.

3.11. Руководителю Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат руководителям образовательных организаций, утвержденным приказом Комитета по образованию города Барнаула, по

результатам деятельности за отчетный период с учетом выполнения плана оказания услуги по муниципальному заданию.

3.12. Премии по итогам работы устанавливаются за эффективную работу работника, которая определяется в соответствии с показателями и критериями оценки, установленными локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения Профкома Учреждения или (при его отсутствии) иного представительного органа работников Учреждения, и выплачиваются за счет экономии средств ФОТ.

3.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

3.14. Оплата труда работника не ограничивается предельными размерами.

3.15. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.16. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3.17. Изменение заработной платы педагогических работников осуществляющих образовательный процесс производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, государственных наград – со дня присвоения;

- при получении высшего профессионального образования со дня выдачи документа об образовании.

3.18. Сохранять педагогическим работникам не более чем на один год со дня выхода на работу, размер оплаты труда с учетом квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения или ухода на пенсию;

- нахождения в длительном отпуске до одного года, предоставляемом после 10 лет преподавательской работы в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации;

- истечения 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.

3.19. Основанием для сохранения размера оплаты труда в указанные периоды является заявление педагогического работника, поданное в течение одного месяца со дня выхода на работу, ходатайство руководителя в орган управления образованием или краевого образовательного учреждения, копия

аттестационного листа, копии документов, подтверждающих данные основания. Размер оплаты труда устанавливается со дня выхода на работу.

3.20. В случае окончания срока действия квалификационной категории после выхода на работу, размер оплаты труда устанавливается со дня истечения срока ее действия, если заявление подано педагогическим работником в течение одного месяца со дня истечения срока действия квалификационной категории.

3.21. Заявление о продлении квалификационной категории от лиц предпенсионного возраста подается в период действия квалификационной категории.

3.22. Устанавливать педагогическому работнику оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, в случае выполнения педагогической работы по иной должности, по которой квалификационная категория не присваивалась, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

3.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере.

3.24. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда, в повышенном размере 4% тарифной ставки (оклада), по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

3.25. Повышенная оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается трудовым договорам (соглашением к трудовому договору) и приказом руководителя, на срок до проведения очередной (внеочередной) специальной оценки условий труда.

3.26. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ). Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

3.27. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с Профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет

план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

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

4.4. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

Работодатель обязуется:

4.5. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.6. Обеспечивать реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

4.7. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения по вторым профессиям (например, если обучения осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном (ст. 173 – 176 ТК РФ).

4.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.10. Засчитывать в качестве результатов профессиональной деятельности за межаттестационный период педагогическим работникам следующие заслуги в области образования:

- ведомственные награды Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации;

- государственные награды: ордена (Орден Почета, Орден Дружбы); медали (медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» II степени, медаль «Ветеран труда»); почетные звания;

- звание «Ветеран труда Алтайского края» и награды других ведомств по профилю педагогической деятельности;
- знак отличия «Почетный педагогический работник Алтайского края»;
- завоевание статуса победителя и лауреатов краевых конкурсов «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагог-психолог Алтайского края», конкурса на соискание премии Губернатора Алтайского края им. С.П. Титова, конкурса лучших педагогических работников краевых государственных и муниципальных организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- работу в качестве руководителей профессиональных методических объединений (краевых, муниципальных, городских методических объединений краевых образовательных организаций).
- и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности.

4.11. Педагогический работник имеет право представить в качестве результатов профессиональной деятельности заслуги в области образования на ту же квалификационную категорию при работе в той же должности.

4.12. Воспользоваться правом засчитывать какую-либо из перечисленных заслуг в области образования в качестве результатов профессиональной деятельности педагогическому работнику допускается один раз. В случае наличия нескольких видов заслуг педагогический работник может использовать каждую из них при последующей аттестации.

4.13. Педагогическим работникам, получившим диплом о высшем или среднем профессиональном образовании или диплом о профессиональной переподготовке в межаттестационный период, предоставляется право не проходить курсы повышения квалификации в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

V. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

5.2.1. Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, оценке уровней профессиональных рисков, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда;

5.2.2. Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их регулярный анализ и оценку;

5.2.3. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда,

предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 216.1 ТК РФ);

5.2.4. Создать службу по охране труда в Учреждении в соответствии с требованиями ст. 223 ТК РФ (в организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освободившегося специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).

5.2.5. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (ст. 224 ТК РФ);

5.2.6. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять системное управления охраной труда (СУОТ) в Учреждении;

5.2.7. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, специальную оценку условий труда проводят в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка;

5.2.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием по согласованию с Профкомом. Обеспечить наличие инструкций по охране труда на рабочих местах;

5.2.9. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Обучение электротехнического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (воспитатели, младшие воспитатели, повара и т.д.). Оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки;

5.2.10. Отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда в соответствии со статьей 76 ТК РФ;

5.2.11. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний на работах, связанных с загрязнениями;

5.2.12. Обеспечить работникам за счет средств Учреждения бесплатную выдачу прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

5.2.13. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами;

5.2.14. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих местах;

5.2.15. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, обучение профессиональной гигиенической подготовке и аттестации работников Учреждения.

5.2.16. Провести специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах Учреждения.

5.2.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

5.2.18. Предоставлять органам Профсоюза за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

5.2.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

5.2.20. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников службы охраны труда и членов комиссии в установленные сроки.

5.2.21. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

5.3. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

5.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

5.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры.

5.4. Создать необходимые условия для работы уполномоченных Профкома по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 1 часа в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

5.5. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профкомом.

5.6. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом.

5.7. В случаях ухудшения условий образовательного процесса и труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, кабинетах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю Учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим труда и отдыха определяются коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, (графиками сменности), которые утверждаются работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также условиями трудового договора, (ст. 190 ТК РФ).

6.2. стороны пришли к соглашению о том, что вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ (с изменениями и дополнениями);
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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»;
- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

6.3. Педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- продолжительность рабочего времени 36 ч. в неделю - старшим воспитателям, педагогам-психологам, воспитателям;

- продолжительность рабочего времени 30 ч. в неделю – инструкторам по физической культуре;

- продолжительность рабочего времени 24 ч. в неделю – музыкальным руководителям.

6.4. Для работников обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ).

6.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.6. Работодатель обеспечивает воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других педагогических и обслуживающих работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.7. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины,

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

6.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

6.9. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля – День защитников Отечества;

- 8 марта – Международный женский день;

- 1 мая – Праздник Весны и Труда;

- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

6.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных (ст.113 ТК РФ), производится с письменного согласия работника и на основании распоряжения руководителя.

6.11. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.12. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только с согласия работника и с дополнительной оплатой.

6.13. Отпуск работникам предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается:

- сроком на 28 календарных дней работникам обслуживающего (вспомогательного) и прочего персонала;
- сроком 42 календарных дня педагогическим работникам.

6.16. Право на длительный отпуск педагогическим работникам устанавливается в соответствии с действующими нормами ТК РФ.

6.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у работодателя и может предоставляться по согласованию с работодателем (ст. 122 ТК РФ).

6.18. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в соответствии с нормами в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- рождение ребенка – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- 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, 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;
- в течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющих детей, обучающихся в школе с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день;
- иные случаи.

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

6.20. Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, высшего профессионального (педагогического) образования по профилю работы, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

6.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом основная часть отпуска должна быть не менее 28 дней, наименьшая 7 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

6.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

6.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

6.26. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам Учреждения, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

6.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми Уставом и по их личному заявлению (ст. 334 ТК РФ).

6.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

6.29. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6.30. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны коллективного договора договорились:

7.1. Молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет имеющих законченное высшее или среднее профессиональное образование.

7.2. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в МБДОУ;

- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом Управляющим советом Учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;

- выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3, 4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» первые три года осуществляется ежемесячная выплата к должностному окладу: 30% от размера должностного оклада – в первый год работы, 20% - во второй год работы, 10% - в третий год работы;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года;

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. С целью поддержки молодых педагогических сотрудников выпускников учреждений высшего или среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в Учреждение выплачивается единовременное пособие за счет бюджета города Барнаула в размере не менее 30 (тридцати) тысяч рублей.

7.5. Профком обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства».

VIII. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

8.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

8.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

8.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

8.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором **Работодатель обязуется:**

8.2.1. Предоставлять бесплатно Профкому Учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2.2. Ежемесячно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями Учреждения в размере 1 % от заработной платы работников.

8.2.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

8.2.4. Освобождать от основной работы председателя и членов Профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы (ч. 3 ст. 374 ТК РФ);

8.2.5. Предоставлять ежегодно председателю Профкома 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска; уполномоченному по охране труда выборным органом профсоюзной организации – 1 календарный день дополнительного оплачиваемого отпуска.

8.2.6. Предоставлять Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;

8.2.7. Не препятствовать представителю Профсоюза, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный (ст. 370 ТК РФ), а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2.8. Рассматривать с учетом мнения Профкома Учреждения следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- форма расчетного листка, установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- согласование локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

8.2.9. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 Т К РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 Т К РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3. По согласованию с Профкомом производится:

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

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ).

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

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами Профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных (частью 3 статьи 72.2. ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена Профком участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

- предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации Профкома.

8.5. Включать Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников Учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Предоставляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о предоставлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Учреждения;

8.6.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) председателей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

8.6.3. Информировать о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании Учреждения и

на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, и иных фондов Учреждения.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации педагогических работников.

9.6. Участвовать в работе комиссий Учреждения по распределению стимулирующего фонда, аттестации педагогических работников, оценки условий труда, охране труда и других.

9.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

9.9. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.10. Участвовать в учёте и распределении застрахованным работникам и их детям путёвок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

9.11. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

9.12. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

9.13. Совместно с администрацией Учреждения проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников

образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, достоверных сведений о стаже, заработке.

9.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.

9.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

9.16. Социальные льготы членам Профсоюза:

9.16.1. Скидка до 30% на приобретение путевок в санатории ФНПР и местные санатории, с которыми установлены договорные отношения Профсоюза. Скидка предоставляется членам Профсоюза и членам их семей;

9.16.2. Скидка на приобретение билетов в бассейн «Обь» для членов Профсоюза и членов их семей;

9.16.3. Скидка 10% на лечения и зубопротезирование в Клиниках стоматологии в городе Барнауле с которыми установлены договорные отношения;

9.16.4. Рассрочка оплаты по программе «Зубопротезирование в рассрочку», оздоровления в санатории «Сосновый бор»;

9.16.5. Скидка 20% на юридические услуги по вопросам семейного права. Консультация бесплатная;

9.16.6. Льготное кредитование членов Профсоюза в кпк «Алтай»;

9.16.7. Скидка 20% на дополнительное медицинское страхование для членов Профсоюза и членов их семей;

9.16.8. Беспроцентный судо–заем на платную профессиональную переподготовку или в связи с трудной жизненной ситуацией.

9.17. Социальные гарантии членам Профсоюза:

9.17.1. Материальная помощь членам Профсоюза для частичной компенсации расходов, подтвержденных соответствующими документами:

9.17.2. На погребение умерших членов Профсоюза;

9.17.3. На погребение близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

9.17.4. В связи с рождением ребенка (детей);

9.17.5. На оплату дорогостоящего лечения или необходимость дорогостоящей реабилитации после операции;

9.17.6. На подготовку ребенка к школе и в связи с окончанием школы;

9.17.7. В связи с трудной жизненной ситуацией;

9.17.8. В связи с чрезвычайной ситуацией: пожар, наводнение и т.п.;

9.17.9. В связи с воспитанием ребенка –инвалида;

9.17.10. Поощрение членов Профсоюза за добросовестный труд и активную работу в Профсоюзе, в связи с юбилейными датами работников 50 лет и далее каждые 5 лет (Почетными грамотами, Благодарностями Президиума Барнаульской городской организации, премиями);

9.17.11. Организация семинаров, в том числе выездных, для членов Профсоюза для обеспечения профессионального и личностного роста, бесплатное сертифицированное участие в них членов Профсоюза;

9.17.12. Награждение и Поощрение Почетными грамотами, Благодарностями, профсоюзными премиями Президиума Барнаульской городской организации участников конкурсного профсоюзного движения, победителей и призеров городских профессиональных конкурсов, организуемых комитетом образования города.

9.17.13. Награждение и поощрение членов Профсоюза Почетными грамотами и Благодарностями органов управления образованием, администрации города, Барнаульской городской Думы, Алтайского краевого Законодательного Собрания.

9.18. *Компенсация расходов членам Профсоюза:*

9.18.1. Возврат члену Профсоюза 10% стоимости путевки в санатории, профилактории.

9.18.2. Возврат члену Профсоюза 10% родительской доли стоимости путевки в детский оздоровительный лагерь, на профильную профсоюзную смену – до 50%.

9.18.3. Частичная оплата поездки детей членов Профсоюза для участия в конкурсах, фестивалях, соревнованиях за пределами Алтайского края.

9.18.4. Удешевление проезда для членов Профсоюза и членов их семей по маршрутам профсоюзных путешествий, организуемых комитетом Барнаульской городской организации.

9.18.5. Предоставление профсоюзных скидок и частичных возвратов расходов всем членам Профсоюза в торговых сетях и учреждениях сферы услуг, партнеров Профсоюза, при предъявлении профсоюзного билета.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Учреждения.

10.1. Стороны договорились, что:

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

10.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на Общем собрании работников о его выполнении.

10.1.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.4. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

10.1.5. Работодатель размещает в течение 10 рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.1.6. 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.

10.1.7. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателями и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 195 ТК РФ).