

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №95» (МБДОУ №95)
и первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад №95»
на 01.01.2021 – 31.12.2023 годы

Проведена уведомительная регистрация:
Министерства социальной политики и труда
Удмуртской Республики

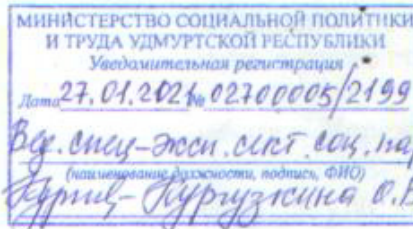
Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П. _____

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
МБДОУ № 95
«11» 01 2021 года.



От работодателя:

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 95»



Л.Б. Исаченко

М.П. _____

«11» 01 2021 год

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Муниципального бюджетно
дошкольного образовательного учреждени
«Детский сад № 95»

Бор / Е.В. Боровикова

«11» 01 2021 год

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 95» (далее - Учреждение) и заключенный между Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее - Стороны) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 95» в лице исполняющего обязанности заведующего Исаченко Людмилы Борисовны (далее - Работодатель)

Работники организации в лице председателя первичной Профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 95» (далее - Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников, а также положения, подлежащие обязательному закреплению в коллективном договоре в соответствии с законодательством.

1.4. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем работников Учреждения, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, льгот и гарантий членам коллектива, а также по всем вопросам исполнения коллективного договора.

Профсоюз обязуется содействовать эффективной работе Учреждения присущими Профсоюзам методами и средствами.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от принадлежности к Профсоюзу.

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

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

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

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

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в

течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить законодательству Российской Федерации, настоящему коллективному договору и принимаются с учетом мнения Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его Сторон. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников или противоречащие законодательству Российской Федерации, недействительны и не подлежат применению.

1.10. В период действия коллективного договора Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Под социальным партнерством понимается система взаимоотношений между Работниками (представителем работников) и Работодателем (представителем работодателя), направленных на обеспечение согласованных интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3.1. В целях развития и дальнейшего социального партнерства Стороны обязуются:

3.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (продления), разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения настоящего коллективного договора.

Состав Комиссии и срок ее полномочий определяются Сторонами.

3.1.2. Комиссия вправе давать разъяснения по содержанию и применению правовых актов социального партнерства, заключенных Сторонами.

3.1.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам разработки и реализации социально-экономической политики, по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников и по другим социально значимым вопросам.

3.1.4. Обеспечивать участие представителей другой Стороны при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию и применяемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права Работников.

3.1.5. Содействовать в Учреждении предусмотренных законодательством РФ установлению либо изменению условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с Ижевской городской организацией общероссийского профсоюза образования.

3.1.6. Возникающие разногласия в ходе коллективных переговоров регулировать в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

3.1.7. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в проведении аттестации Работников.

3.1.8. Поддерживать участие представителей Профсоюза в работе коллективных органов управления Учреждения, в том числе разработке Устава Учреждения, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих права и интересы Работников, а также иных локальных нормативных актов, относящихся к деятельности Учреждения.

3.1.9. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные коллективным договором обязательства и договоренности за:

- значительные успехи в Учреждении и в отрасли, совершенствовании образовательного и воспитательного процессов в свете современных достижений, обеспечении единства обучения и воспитания, а также формирование интеллектуального, культурного и нравственного развития личности;

- внедрение в образовательный процесс новых технологий обучения, современных форм и методов организации и проведения непосредственной образовательной деятельности;

- успехи в развитии их творческой активности;

- успехи в разработке учебной и методической литературы, изготовлении наглядных пособий;

- многолетний добросовестный труд в Учреждении, постоянную и активную помощь в обучении воспитании, развитии материально-технической базы, Работники могут быть награждены благодарственными письмами, почетными грамотами района, города, республики, а также могут быть выдвинуты на соискание отраслевых и государственных наград.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны исходят из того, что трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора. В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

4.1. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются трудовым договором, заключенным с учетом требований действующего

законодательства, Уставом учреждения, настоящим коллективным договором и соглашением сторон.

4.2. Срок, на который заключается трудовой договор.

Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Трудовой договор на определенный срок заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ.

В трудовом договоре обязательно должны быть указаны обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5-8,10 или 11 части 1 ст. 81 или п.2 ст. 336 ТК РФ) п. 4 ст. 261 ТК РФ.

С беременной женщиной нельзя расторгнуть трудовой договор по инициативе Работодателя (ч.1 ст. 261 ТК РФ). Исключением является увольнение беременной женщины в случае ликвидации учреждения (п.1.ч1. ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях:

- при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.3. ст. 261 ТК РФ).;
- беременную женщину невозможно перевести без ее согласия на другую имеющуюся у Работодателя и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч.3 ст. 261 ТК РФ).

Работодатель обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность.

Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего Работника.

4.2. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в законодательстве.

4.3. Все вопросы, связанные с сокращением численности Работников, рассматриваются Работодателем совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций в настоящий коллективный договор могут дополнительно включаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых Работников.

4.4. Стороны понимают, что эффективность работы учреждения зависят от опыта Работников, удовлетворенности Работником своей работой, учреждением, четкости проведения политики гуманизации трудовых отношений.

4.5. Стороны договорились ежегодно проводить работу с кадрами. Работодатель

в течение года разрабатывает систему продвижения кадров с учетом деловых способностей Работников.

4.6 Работодатель обязуется принимать на работу лиц из числа молодежи. Работодатель ежеквартально информирует Работников об имеющихся вакансиях. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных рабочих мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.7 Работодатель обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.

4.8. Работодатель обязуется осуществлять за счет собственных средств оплату обязательного предварительного медицинского осмотра при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет (ст 69 ТК РФ).

4.9. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением Работникам, проходящим профессиональное обучение в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством.

4.10 Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 196 ТК РФ). Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников осуществляются Работодателем согласно плану.

4.11. Работодатель обязуется устанавливать по просьбе Работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда: продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы.

4.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет, а также службу занятости проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.13 Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов лица, попадающие под сокращение, должны быть предупреждены об увольнении письменно не менее чем за 2 месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.14. Порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам поощрения и взыскания и др. регулируются **Правилами внутреннего трудового распорядка**, являющимися приложением к данному договору (Приложение № 1) (ст. 190 ТК РФ).

4.15. Работодатель обязан создавать Работникам условия, необходимые для соблюдения дисциплины труда, в т.ч. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, обеспечивать бытовые нужды Работников и т.д.

4.16. Работодатель не вправе привлекать к дисциплинарной ответственности Работника (при установлении причины дисциплинарного проступка) в случае, если он не обеспечил Работнику необходимые условия для исполнения трудовых обязанностей.

4.17. Стороны договорились о возможном участии педагогов Учреждения в ежегодном отраслевом Конкурсе педагогического мастерства «Воспитатель года». Работодатель обязуется изыскать возможность поощрения номинантов Конкурса.

4.18. Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности: выдает премию, объявляет благодарность, награждает почетной грамотой, представляет к ведомственным знакам отличия, дающего право на присвоение звания «Ветеран труда» (приказ от 26.09.2016 № 1223) (ст.191 ТК РФ).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны настоящего коллективного договора договорились, что:

5.1. Режим рабочего времени и продолжительность рабочей недели в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 1), графиком работы (сменности), составляемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 2), а также условиями трудового договора.

5.2. Для рабочих и служащих Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя (ст.91 ТК РФ).

5.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю с учетом занимаемой должности и (или) специальности (ст.91., ст.333 ТК РФ и приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 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»).

5.4. Для Работников Учреждения, являющихся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю.

5.5. Несовершеннолетним Работникам продолжительность рабочего времени устанавливается:

- в возрасте до шестнадцати лет - 24 часа в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов в неделю.

5.6. Когда по условиям производства (работы) в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для отдельной категории Работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст.104 ТК РФ).

5.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя) устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии выполнения работником трудовой функции в следующих случаях:

- по соглашению между Работодателем и Работником;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до

восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

5.8. Продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 ТК РФ).

5.9. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей-инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей.

5.10. Работодатель имеет право в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленного для данного Работника для сверхурочной работы, если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами действующего законодательства Российской Федерации. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 ТК РФ, при необходимости, с письменного согласия Работников. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем

в двойном размере:

- Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Продолжительность рабочего времени в Учреждении Работодатель установил - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни - суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.13. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

5.14. Нерабочие праздничные дни установлены действующим законодательством Российской Федерации (ст.112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.15. Запрещается привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни установлены настоящим коллективным договором и действующим законодательством Российской Федерации (ст.113 ТК РФ).

5.16. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.114, ст.122 ТК РФ).

5.17. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.18. Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам в соответствии и порядком, установленным ст.ст.114 - 128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.20. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

5.21. Педагогическим Работникам Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, закрепляются в локальных нормативных актах Учреждения (ст.335 ТК РФ, ст. 47 федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказ Минобрнауки РФ от 31.05.2016г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

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

5.23. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.24. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением

выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

5.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук – в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации (глава 26 ТК РФ)».

6. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда Стороны договорились, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим законодательством, системой и формой оплаты труда, доплатами и надбавками, премиями и другими выплатами стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Работников Учреждения.

6.2. Система оплаты труда включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, и на основе отнесения профессии рабочих (далее - ПКГ).

Наименование профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих производится в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих.

6.3. Порядок и условия оплаты труда Работников Учреждения, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников, изменение размеров оплаты труда и (или) размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера и премий, и условия их выплаты устанавливается в Положении об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 3).

6.4. Размер повышения оплаты труда Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза на основании результатов проведения специальной оценки условий труда (Приложением № 4) к коллективному договору.

6.5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников Учреждения регулируется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиком работы (сменности) с учетом требований трудового законодательства и приказа Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536.

Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

6.6. Работодатель извещает каждого Работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о любых других начислениях в пользу Работника, в частности о суммах компенсации за задержку выплаты заработной платы, отпускных, выплат в связи с увольнением и т.п. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 5).

6.7. Заработная плата Работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: заработная плата - в установленные сроки 23 числа текущего месяца (аванс) и 8 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц) с обязательной выдачей расчетных листков. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.8. Работодатель осуществляет выплату заработной платы путем перевода денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

6.9. Работодатель, допустивший задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством и иными федеральными законами.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 не выплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» работодатели осуществляют согласованные с Профсоюзом мероприятия по обеспечению занятости Работников.

7.2. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращения должностей или штата Работников и возможного расторжения контрактов (трудовых договоров) с Работниками представители Работодателя в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют об этом Профсоюз и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если сокращение о сокращении должностей, численности или штата работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

7.3. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением должностей, численности или штата Работников, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера, в том числе естественного оттока кадров.

Увольнение Работников в связи с сокращением должностей и Работников в связи с сокращением численности или штата производится Работодателями как вынужденная мера, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

7.4. Работодатели с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

7.5. Работодатели производят увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным подпунктом «б» пункта 1, пунктам 2 и 8.2 части 1 статьи 37 Федерального закона № 79-ФЗ, пунктами 2,3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьями 82 и 373 Трудового кодекса РФ.

7.6. При сокращении должностей Работников, численности или штата Работников Работодатель учитывают нормы части 4 статьи 31 Федерального закона № 79-ФЗ и статьи 179 Трудового кодекса РФ при рассмотрении преимущественного права на оставлении на работе.

Помимо основных категорий преимущественное право на оставление на работе предусматривается для:

- беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели) воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - в возрасте до 18 лет);
- одиноких родителей (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), имеющих на иждивении детей в возрасте до 16 лет;

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии).

7.7. Работодатель обеспечивают высвобождаемым Работникам приоритетное представление рабочих мест в Учреждении в случае создания в них новых рабочих мест.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Стороны коллективного договора договорились:

8.1.1. Рассматривать охрану труда и здоровья Работников как одно из приоритетных направлений работы.

Мероприятия по охране труда являются неотъемлемой частью коллективного договора и отраслевого соглашения.

8.1.2. Работодатель использует возможность возврата части сумм страховых взносов (0,2%) от фонда оплаты труда на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, в т.ч. на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортного лечения Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в соответствии с Приказом Минтруда России от 10.12.2012 № 580н.

8.1.3. Ежегодно рассматривать итоги выполнения Мероприятий по охране труда, отчеты о состоянии условий и охраны труда, производственного травматизма и профзаболеваний.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Осуществляет за счет средств Учреждений и Фонда социального страхования РФ обучение и проверку у Работников знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, в том числе руководителей и вновь избранных уполномоченных по охране труда, членов совместных комиссий по охране труда.

8.2.2. Предоставляет уполномоченным по охране труда необходимую для работы нормативно-правовую документацию.

8.2.3. Создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Профсоюза.

8.2.4. Создает необходимые условия для работы членов комиссий по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения и др.) которые устанавливаются коллективным договором.

8.2.5. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры Работников, по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2.6. Обеспечивает своевременную выдачу Работникам бесплатно сертифицированных видов спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами. (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997). (Приложение № 8).

Обеспечивает выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Перечнем профессий и должностей по обеспечению и установленными нормами на основании приказа Минсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122 (Приложение № 7).

8.2.7. Разрабатывает мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и

сохранению здоровья Работников. Проводит в установленном порядке поэтапную специальную оценку условий труда (далее СОУТ) (один раз в 5 лет), по ее результатам и реализует перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2.8. Устанавливает и предоставляет по специальной оценке условий труда (далее СОУТ) доплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в РФ. Размеры льгот и компенсаций устанавливаются коллективным договором Учреждения на основании проведения СОУТ.

8.2.9. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля, в том числе правовой и технической инспекции труда, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства, условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.2.10. Не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывают с учетом мнения Профсоюза мероприятия по его снижению (недопущению).

8.2.11. Работники обеспечиваются санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормами.

Новые или реконструированные производственные объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключений соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

8.2.12. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни или здоровья Работника при исполнении трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

8.2.13. Обязуется принимать меры по улучшению условий и охраны труда, по устранению нарушений, выявленных техническими и правовыми инспекторами труда.

8.3. Ижевская городская организация общероссийского профсоюза образования:

8.3.1. Оказывает Профсоюзу Учреждения методическую помощь в осуществлении защитных функций по созданию Работникам здоровых и безопасных условий труда, обеспечивает Профсоюз Учреждения нормативно-правовой документацией, организует и проводит обучение по охране труда.

8.4. Республиканский комитет профсоюза образования Удмуртии и Ижевская городская организация общероссийского профсоюза образования оказывают практическую и методическую помощь председателям первичных организаций профсоюза Учреждений в осуществлении общественного контроля за условиями и охраной труда, анализе производственного травматизма профзаболеваемости.

При проверках Учреждений осуществляется контроль за соблюдением Работодателями законодательства по вопросам условий и охраны труда, иных правил по охране труда.

8.5. Профсоюз Учреждения:

8.5.1. Участвует в комиссии по СОУТ, при приемке учреждений к новому учебному году доводит до сведения Работников информацию о наличии вредных и опасных факторов, тяжести и напряженности трудового процесса, контролирует выполнение

мероприятий по улучшению условий труда.

8.5.2. Обеспечивает реализацию права Работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства РФ об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине Работника.

8.5.3. Обеспечивают избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в Учреждении, оказывают помощь в их работе по осуществлению общественного контроля состояния условий и охраны труда

9. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

9.1. Приоритетными направлениями совместной деятельности стороны настоящего коллективного договора считают привлечение и закрепление кадров в Учреждении, содействие в получении ими дополнительного профессионального образования, служебного роста и социальной защищенности.

9.1.1. Сторонами создаются условия для раскрытия эффективного использования личностного и профессионального потенциала Работников, развитие системы профессиональной ориентации и самоопределения.

9.1.2. Проводятся конкурсы профессионального мастерства среди Работников.

9.2 Работодатель:

- Может организовывать получение дополнительного профессионального образования Работников.

- Создает необходимые условия для совмещения работы Работников с обучением впервые в профессиональных образовательных организациях, организациях высшего образования без отрыва от работы, обеспечивают им гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

9.2.1. Направляет Работников с их согласия на профессиональную переподготовку или повышение квалификации, в пределах выделенных на это денежных средств.

10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

10.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в учреждение по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с Работодателем.

В течение трех лет с момента заключения трудового договора Работодатель не может увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

10.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

10.2.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Учреждении.

10.2.2. Содействие повышению их профессиональному и карьерному росту.

10.2.3. Развитие творческой и деловой активности работающей молодежи.

10.2.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности

10.2.5. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

10.2.6. Активизация и поддержка патриотического просвещения молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-

оздоровительной и спортивной работы.

10.2.7. Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью: советов молодых специалистов, советов наставников.

10.3. Работодатель в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.3.1. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности первичной организации профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.3.2. Содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

10.3.3. Поощряет молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности Профсоюза.

10.4. Коллективным договором предусматривается:

10.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

10.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

10.4.3 Формирование условий для проведения патриотического и духовно нравственного воспитания молодежи.

10.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.

10.4.5. Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.4.6. Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

10.4.7. Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны договариваются о том, чтобы обеспечивать Работникам права в области социально-трудовых отношений. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Обеспечивать своевременное перечисление страховых взносов в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации.

Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

11.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

11.3. Работникам Учреждений обеспечивается прохождение за счет средств Работодателя медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

На время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии ТК РФ проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

11.4. Работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

11.4.1. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

11.4.2. Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с работодателем.

Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

11.5. Педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки на время их обучения с отрывом от основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

11.6. При наличии у Работника заболевания и путевки на санаторно-курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

11.7. Работникам предоставляется льгота при получении их детьми (внуками) платных образовательных услуг в Учреждении: оплачивать 70% от размера оплаты за платную услугу.

11.8. Стороны гарантируют Работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных Соглашением между Министерством образования и науки РФ и Республиканским Профсоюзом образования Удмуртии.

11.9 Размеры и порядок исчисления единовременных премий (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном размере) определяются в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

11.10. Предусматривать Работникам единовременные премии в процентах от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда:

✓ при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики – от 10 до 100%;

- ✓ при присвоении почётных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики – от 10 до 100%;
- ✓ при объявлении благодарности Главы Удмуртской Республики, награждения Почётной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почётной грамотой Правительства Удмуртской Республики; Почетной грамотой Администрации города Ижевска, Почётной грамотой Городской Думы города Ижевска – от 10 до 100%;
- ✓ при награждении ведомственными наградами: Российской Федерации (нагрудный знак «Почетный работник общего образования», «Золотой знак отличия» и Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации) и Почетная грамота Министерства образования и науки Удмуртской Республики - от 10 до 100%
- ✓ к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики (День защитника отечества; Международный женский день 8 марта) – от 10 до 100%;
- ✓ к профессиональным праздникам (День воспитателя и всех дошкольных работников) – от 10 до 100%;
- ✓ в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 60, 65 лет со дня рождения) – от 10 до 100%;
- ✓ при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости – от 10 до 100%.

11.11. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки Работникам Учреждения.

✓

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза МАДОУ «Детский сад № 11» имени Героя России Ильфата Закирова определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными актами РФ, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением об Удмуртской республиканской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ», «Положением о первичной профсоюзной организации МАДОУ «Детский сад № 11» имени Героя России Ильфата Закирова и «Положением о первичной организации Профсоюза»

12.2. Работодатель:

12.2.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействуют его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии с законодательством РФ, недопускает вмешательства в деятельность профорганизаций, а также не препятствуют созданию первичной организации.

12.2.2. Не препятствует Работникам вступления в Профсоюз.

12.2.3. Предоставляет председателю Профсоюза с учетом требований законодательства РФ необходимые нормативные и правовые документы, информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, условий проживания и другим социально-экономическим вопросам.

12.2.4 Работодатель на основании п.5 ст. 377 ТК РФ при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно

перечисляет членские профсоюзные взносы в размере 1 % на основании личного заявления Работника.

Работодатель через бухгалтерию организует обязательное ежемесячное удержание и перечисление профсоюзных взносов из заработной платы Работников.

Порядок перечисления профсоюзных взносов закреплен в «Соглашении» по решению Пленума от 24.12.2014 № 1 Удмуртского республиканского комитета профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Работодатель не может рассматривать членские профсоюзные взносы как собственное имущество Работодателя и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Денежные средства выдаются для осуществления уставной деятельности: культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных мероприятий, премирования, выдачи беспроцентного займа, материальной помощи членам профсоюза, участия в форумах, конкурсах, в учебах и семинарах и др. Конкретные размеры выдачи денежных средств устанавливаются в пределах средств Профсоюза.

12.2.5. Первичная организация Профсоюза содействует Ижевской городской организации общероссийского профсоюза образования в использовании информационных систем для широкого освещения их деятельности по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения.

12.2.6. Стороны признают гарантии Работников, избранных в состав профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12.2.7 Работа на выборной должности председателя Профсоюза признается значимой для деятельности Учреждения.

12.2.8. Привлекать к дисциплинарной ответственности и увольнять работников, входящие в состав Профсоюза Учреждения, уполномоченных по охране труда по инициативе Работодателя возможно только с согласия первичной организации Профсоюзов.

Основными формами участия Работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения первичной организации Профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим соглашением и коллективным договором;
- проведение первичной организации Профсоюза консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами и соответствующим органом по труду.

Функция контроля за выполнением коллективного договора в Учреждении осуществляются администрацией Учреждения и первичной организации Профсоюза.

13.2. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации коллективного договора между Муниципальным бюджетным

дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 95» (Приложение № 6) рассматривает ход выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях сообщения по этому вопросу представителей Работодателя и представителя первичной организацией профсоюза Учреждения.

13.3. Ход реализации коллективного договора за полугодие и итоги выполнения его за год рассматриваются на совместном заседании представителей Сторон.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. В течение действия коллективного договора могут быть внесены изменения и дополнения. Внесенные изменения и дополнения, оформляются приложением к настоящему коллективному договору и является неотъемлемой частью. Внесенные изменения и дополнения доводятся до сведения «Работников», «Работодателя» и органов Министерства социальной политики и труда Удмуртской Республики.

14.2. Возникшие трудовые споры по выполнению коллективного договора разрешаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.3. Итоги выполнения коллективного договора ежегодно рассматриваются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, подводятся на собрании «Профкома» с обязательным участием представителя «Работодателя».

14.4. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране труда, невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором, или воспрепятствовании деятельности представительных органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.5. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

14.6. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора не позднее чем за 3 месяца до окончания действия коллективного договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в 7- дневный срок начать коллективные переговоры.

14.7. Коллективный договор заключен в Муниципальном бюджетном дошкольном учреждении «Детский сад № 95» в трех экземплярах, каждая из которых имеет одинаковую силу.

14.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка;

приложение №2 График работы;

приложение №3 Положение по оплате труда;

приложение №4 Перечень рабочих мест, наименований профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск, доплату и сокращённое рабочее время за работу с вредными (тяжёлыми) и опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда);

приложение №5 Форма расчетного листа;

приложение №6 Положение комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по заключению и реализации коллективного договора между

Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад № 95» и первичной Профсоюзной организацией МБДОУ «Детский сад № 95»;

приложение №7 Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

приложение №8 Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств;