

От работодателя:

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 10»
Забелина - Е. В. Забелина

Приказ № 8 от «25» 03 2024 г.
М.П.



От работников:

Председатель общего собрания работников
МБДОУ «Детский сад № 10»
Захарова Е. А. Захарова

Протокол № 2 от «22» 03 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по регулированию социально-трудовых отношений
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного дошкольного учреждения
«Детский сад № 10»
на 2024 - 2027 годы

Дата вступления в силу
«25» марта 2024 г.



Почтовый и юридический адрес организации:
153012, город Иваново, ул. Пролетарская, дом 46,
телефон 8(4932)592930
e-mail: dou10@ivedu.ru

Данные исполнителя: Забелина Елена Владимировна
заведующий МБДОУ «Детский сад № 10»,
телефон 8(4932)592930
e-mail: dou10@ivedu.ru.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2024 - 2027 годы (далее - Договор) заключен на локальном уровне в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральном законе от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областном отраслевом соглашении по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области (далее – областное отраслевое соглашение), заключенного между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Городском отраслевом соглашении по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений (далее – городское отраслевое соглашение), заключенного между управлением образования Администрации города Иванова и Ивановской городской организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области, города Иванова, содержащими нормы трудового права.

1.2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации, устанавливающим условия оплаты труда и охраны труда работников организации, предоставление мер социальной поддержки, их гарантии, компенсации и льготы.

1.3. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- работники образовательной организации в лице их полномочного представителя - председателя Общего собрания работников Учреждения, (далее – Председатель собрания);
- работодатель – образовательная организация в лице полномочного представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад № 10» (далее - Работодатель), действующего на основании Устава образовательной организации.

1.4. Положения настоящего Договора

- распространяются на всех работников образовательной организации, состоящих с ней в трудовых отношениях, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству;
- применяются при заключении трудовых договоров с работниками и разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.6. Стороны договорились о том, что:

1.6.1. Договор является основным документом социального партнерства, регулирующим социально-трудовые отношения, и признают заключение Договора важнейшим условием для развития социального партнерства.

1.6.2. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий.

1.6.3. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проектов коллективных договоров, предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 39 ТК РФ:

- Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

- Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением. Оплата услуг экспертов, специалистов и посредников производится приглашающей стороной, если иное не будет предусмотрено коллективным договором, соглашением.

- Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

1.6.4. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и городским отраслевым соглашением. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.6.5. Работодатель и Председатель собрания могут заключать иные соглашения в соответствии с ч. 10 ст. 45 ТК РФ, содержащие разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий на работников, уполномочивших Председателя собрания на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6.6. Положения Договора, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения работников по сравнению с регулированием, предусмотренным законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, применяются с даты вступления их в силу.

1.6.7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров с перечнем конкретных изменений или дополнений. После получения соответствующего предложения переговоры Сторон должны быть проведены в течение трех месяцев.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются изменениями и дополнениями к Договору, которые является неотъемлемой частью правового акта, и доводятся до сведения работников образовательной организации.

1.7. Стороны социального партнерства:

- не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств;

- признают юридическое значение, правовой характер Соглашения и обязуются его выполнять.

1.8. В случае реорганизации (изменения правового статуса) Сторон Договора права и обязательства Сторон по выполнению Договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до окончания срока его действия.

1.9. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции (далее – Комитет по труду).

1.10. Договор после его уведомительной регистрации в Комитете по труду, а также изменения и дополнения к нему размещаются на официальном сайте образовательной

организации.

1.11. Председатель собрания обеспечивает внесение информации о заключении Договора в автоматизированную информационную систему «Единый реестр Общероссийского Профсоюза образования».

1.12. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Председатель обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.13. Договор:

1.13.1. Вступает в силу с даты подписания.

1.13.2. Заключен на срок три года.

1.13.3. Состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Соглашения.

1.14. В случае, если Стороны не заключили новый Договор на последующий период, они принимают решение о продлении действия коллективного договора.

1.15. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр – Руководителю, один – Председателю собрания, один – Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

II. Развитие социального партнерства. Обязательства представительства Сторон.

2.1. В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

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

2.1.2. В целях обеспечения легитимности государственно-общественного управления образовательной организацией содействовать созданию, функционированию и развитию первичной профсоюзной организации, как представительного органа работников.

2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

2.1.5. Участвовать на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений (далее - Комиссия), являющейся органом социального партнерства на локальном уровне, созданной для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Договора и его заключения, внесения в него изменений, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также для разрешения спорных вопросов по реализации положений настоящего Договора и осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора.

В период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются Комиссией в 30 - дневный срок.

Срок полномочий Комиссии - период действия Договора. Порядок работы Комиссии определяется Положением о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Детский сад № 10» (*Приложение № 1 к настоящему Договору*).

2.1.6. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления организацией на принципах законности, демократии, информационной открытости и учёта общественного мнения, в том числе с участием Председателя собрания.

Стороны определяют следующие формы управления организацией работниками:

- учет мнения Председателя собрания по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих права и интересы работников;
- проведение Председателем собрания 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 организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение Председателем собрания планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии Договора;
- участие в заседаниях управляющего совета с правом совещательного голоса;
- участие в работе комиссий, деятельность которых связана с рассмотрением вопросов, касающихся социально-трудовых и экономических прав работников организации (комиссии распределению стимулирующих выплат, охране труда, расследованию несчастных случаев и др.)
- иные формы, определенные учредительными документами организации, настоящим Договором, локальными нормативными актами организации.

2.1.7. При принятии в установленном порядке решений о ликвидации или реорганизации образовательной организации принимать меры по обеспечению предоставления работникам установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий и компенсаций.

2.1.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.2. Стороны договорились, что работодатель с учётом мнения Председателя собрания (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- принятие локальных нормативных актов, предусмотренных Договором (ст. 8 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- установление порядка проведения аттестации (ст. 81 ТК);
- проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (ст. 82 ТК).
- рассмотрение вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя работников, являющихся членами профсоюза (ст. ст. 82, 373 ТК);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4 ст. 99 ТК РФ);
- установление режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- определение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставление перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
- установление размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);

- предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установление размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение дисциплинарных взысканий и их снятие (ст.ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств работникам (ст. 221 ТК РФ);
- принятие локально – нормативных актов, касающихся трудовых и социально – экономических прав и интересов работников.

2.3. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования принимать локальные нормативные акты, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда, по согласованию с Председателем собрания с учетом Порядка принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (*Приложение № 2 к настоящему Договору*).

2.4. Локальные нормативные акты, принятые работодателем без соблюдения установленного порядка учета мнения представительного органа работников, недействительны и не подлежат применению.

2.5. Работодатель:

2.5.1. Заблаговременно информирует и учитывает мнение Председателя собрания и положения настоящего Договора при подготовке и принятии приказов, касающихся изменений условий и оплаты труда работников, распределения выплат стимулирующего и компенсационного характера, премирования и других социально-экономических прав, затрагивающих права и интересы работников, а также относящихся к деятельности организации в целом.

2.5.2. Способствует формированию в образовательной организации с участием Председателя собрания системы внутреннего контроля за соблюдением норм трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.5.3. Обеспечивает реализацию федерального, регионального законодательства и муниципальных программ, предусматривающих предоставление мер социальной поддержки работникам образовательной организации.

2.5.4. Согласно плана-графика поощрения осуществляет награждение работников, выдвижение кандидатур на почетные звания с учетом мнения Председателя собрания.

2.5.5. Предоставляет Председателю собрания по его запросам информацию о

численности и составе работников, системе оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности и по иным показателям заработной платы, об объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, о принятых государственными, региональными и муниципальными органами решений по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.5.6. Обеспечивает направление Председателю собрания для согласования проектов локальных нормативных актов, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждения ведомственными наградами, а также непосредственное участие Председателя собрания в их разработке.

2.5.7. Способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

2.6. Председатель собрания:

2.6.1. Выступает инициатором заключения Договора в образовательной организации.

2.6.2. Разрабатывает предложения для включения в Договор.

2.6.3. Содействует предотвращению в образовательной организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Договор, а при их возникновении способствует их разрешению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.6.4. Способствует сохранению социальной стабильности в коллективе, укреплению дисциплины труда, установлению партнерских взаимоотношений Председателя собрания с Работодателем.

2.6.5. Обеспечивает обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию, разработке планов социально-экономического развития.

2.6.6. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации, в том числе при разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов, примерных положений, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий, награждении ведомственными наградами.

2.6.7. Оказывает помощь работникам на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в вопросах применения трудового законодательства Российской Федерации; принятия Работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; заключения Договора, а также разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны совместно:

3.1.1. Обеспечивают права работников на соблюдение работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, содействуют предупреждению, выявлению и устранению нарушений социально - трудовых прав работников организации.

3.1.2. Закрепляют нормы профессиональной этики в локальных нормативных актах организации с учетом мнения (по согласованию) с Председателем собрания.

3.1.3. Способствуют 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.

3.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем строятся на основе трудового договора, заключенного в письменной форме.

3.2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и с учетом

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

3.2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностной инструкцией. Привлечение работников организации к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

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

3.2.4. Штатное расписание образовательной организации утверждается руководителем и включает в себя все должности работников (профессии рабочих) образовательной организации в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

3.2.5. В соответствии с приказом Министерства просвещения РФ № 196 от 09.11.2018 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным программам», организация вправе привлекать к реализации дополнительных общеобразовательных программ лиц, получающих высшее или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки», в случае рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации и соблюдения требований, предусмотренных квалификационными справочниками.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

3.3. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.3.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3.2. В соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственной (муниципальной) образовательной организации при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства

труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», обеспечить заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений), в которых конкретизированы их трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающие, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера:

- при выполнении работ с вредными и (или) опасными,

- иными особыми условиями труда,

- в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

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

3.3.3. Руководствоваться, при конкретизации должностных обязанностей работников, требований к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности:

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н,

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, утверждённым Постановлением Правительства РФ от 31.10.2002 № 787 «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»,

- профессиональными стандартами, предусмотренными частью первой статьи 195.3 ТК РФ, по мере их введения.

3.3.4. После заключения трудового договора издать приказ (распоряжение) о приеме на работу, который работнику объявляется под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы.

3.3.5. Допускать изменения по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, если они не могут быть сохранены, только по согласованию Председателем собрания.

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

3.3.7. Не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, Ивановской области, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных

соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера выплат стимулирующего характера, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.3.8. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3.3.9. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

3.3.10. Не допускать расторжения трудового договора с работником при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации.

3.3.11. На основе сведений о среднесписочной численности сотрудников за предшествующий календарный год, устанавливать квоту для трудоустройства инвалидов.

3.3.12. Организовать систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательной организации.

3.3.13. Предоставлять лицам, работающим по совместительству, гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, Договором, локальными нормативными актами, в полном объеме.

3.4. Аттестация педагогических работников:

3.4.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п. 22 Порядка проведения аттестации.

3.4.2. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с Председателем собрания.

3.4.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить Председателя собрания.

3.4.4. Аттестационная комиссия образовательной организации уведомляет Председателя собрания о дате проведения аттестации педагогического работника.

3.4.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

3.4.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель направляет его для получения дополнительного профессионального образования или предоставляет, по возможности, другую имеющуюся работу с его письменного согласия (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Если такой перевод невозможен, работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации согласно п. 3 части первой статьи 81 ТК РФ.

3.4.7. В случае принятия работодателем решения, указанного в п. 3.4.6. настоящего Договора, на педагогического работника распространяются все гарантии, предусмотренные статьями 81, 261 ТК РФ.

Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ в судебном порядке.

3.4.8. Аттестационная комиссия Департамента образования и науки после рассмотрения заявлений педагогических работников о проведении аттестации на установление той же квалификационной категории устанавливает заявленную квалификационную категорию с учетом личного вклада в развитие образования на основании документов в соответствии с перечнем, установленным приказом Департамента образования и науки, следующим педагогическим работникам:

3.4.8.1. Имеющим государственные награды Российской Федерации:

«Народный учитель Российской Федерации»;

«Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»;

«Заслуженный учитель Российской Федерации»;

3.4.8.2. Имеющим ведомственные награды федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, Департамента образования и науки:

почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

почетное звание «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»;

нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»;

нагрудный знак «Отличник здравоохранения»;

нагрудный знак «Отличник физической культуры и спорта Российской Федерации»;

знак отличия «Отличник народного просвещения»;

знак отличия «Отличник просвещения»;

звание «Почетный работник образования Ивановской области».

3.4.8.3. Победителям конкурса на получение денежного поощрения, конкурса на присуждение премии за достижения в педагогической деятельности - в межаттестационный период.

3.4.8.4. Победителям регионального этапа Всероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям», «Профи XXI века», «Педагог - психолог России», «Воспитать человека» - в межаттестационный период.

3.4.8.5. Проходящим аттестацию в третий и более раз.

3.4.8.6. Имеющим ученую степень по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.4.9. В случае отказа аттестационной комиссии Департамента образования и науки в установлении высшей квалификационной категории по результатам аттестации педагогический работник вправе подать заявление о проведении аттестации в целях установления первой квалификационной категории в установленном порядке.

3.4.10. Педагогическому работнику, имеющему квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на установление той же квалификационной категории по другой должности, относящейся к аналогичной предметной области.

3.4.11. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательной организации участие работников в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах:

- освобождает работника от работы в целях реализации права работника лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;

- сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах,

- обеспечивает замену занятий,

- создает условия для подготовки электронного портфолио.

3.4.12. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для

изменения условий трудового договора либо его расторжения по причине несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (п. 3 статьи 81 ТК РФ), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или ему установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.5. Работодатель:

3.5.1. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников образовательной организации.

3.5.2. Информировует

- Председателя собрания не менее, чем за 2 месяца при принятии решения по сокращению численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками;

- Председателя собрания, Комитет по труду не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;

увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

3.5.3. При рассмотрении вопросов целесообразности привлечения и использования иностранной рабочей силы руководствуется принципом соблюдения приоритетного порядка трудоустройства граждан Российской Федерации, и учитывают наличие региональных трудовых ресурсов соответствующих профессий.

3.6. Председатель собрания:

3.6.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.7.2. Обеспечивает обязательное участие Председателя собрания в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии Председателя собрания в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

3.6.3. Осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

3.6.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

3.6.5. Представляет и защищает интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

3.6.6. Организует и проводит обучение по вопросам трудового законодательства, охраны труда.

3.6.7. Обеспечивает оказание бесплатной методической и практической помощи по вопросам социально-трудовых отношений, в том числе назначения досрочных страховых

пенсий, государственных социальных пособий.

IV. Оплата труда

4.1. Стороны исходят из того, что порядок и условия оплаты труда работников образовательной организации регулируются Договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами организации.

4.2. Работодатель с учетом мнения Председателя собрания разрабатывает Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10» (*приложение № 3 к настоящему Договору*)

4.3. В Положении об оплате труда **Стороны**

4.3.1. конкретизируют размеры минимальных окладов (ставок) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (ПКГ), размеры выплат компенсационного характера, а также порядок выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

4.3.2. включают сведения об установленном учредителем предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей, и среднемесячной заработной платы работников организации;

4.3.3. обеспечивают совершенствование критериев и показателей качества и количества эффективности деятельности работника, связанные с показателями эффективности деятельности образовательной организации в целом, а также качеством оказываемых им государственных (муниципальных) услуг;

4.4. В условиях совершенствования систем(мы) оплаты труда **Стороны исходят из того, что:**

4.4.1. При разработке и утверждении в образовательной организации показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с Председателя собрания (принцип прозрачности).

4.4.2. При введении новых систем(мы) оплаты труда и их(ее) изменении (совершенствовании) заработная плата работников образовательной организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем(мы) оплаты труда и их(ее) изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.4.3. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

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

заработной платы;

б) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

в) при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией Департамента образования и науки;

г) при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

д) при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством науки и высшего образования РФ решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере и составляет 12% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или государственной экспертизы условий труда (*ст. 219 ТК РФ*).

При проведении специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

4.5. Основанием для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работы является:

а) превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольной образовательной организации;

б) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников;

в) осуществление образовательной деятельности в группах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

4.6. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10» (*приложение № 3 к настоящему Договору*), принятого с учетом мнения Председателя собрания.

4.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.8. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

4.9. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы)

за каждый час работы в ночное время.

4.10. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается за фактически отработанное время в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической работы на общих основаниях в соответствии с тарификацией.

4.12. Определение размеров выплат стимулирующего характера (в т.ч. премий) работникам по результатам труда осуществляется соответствующей комиссией.

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с Председателем собрания. Порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляются Положением о комиссии, утверждаемым руководителем организации с учетом мнения Председателя собрания.

Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

Руководитель организации обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения Председателя собрания.

4.13. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10» (*приложение № 3 к настоящему Договору*), принятом с учетом мнения Председателя собрания.

4.14. Включить в перечень выплат стимулирующего характера выплатами (доплатами) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

а) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

б) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;

в) по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

г) по контролю за выполнением условий трудовых договоров работников, дополнительных соглашений к трудовым договорам, коллективных договоров.

4.16. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена, в соответствии с *приложением № 4 к настоящему Договору*.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с Председателем собрания на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.17. Педагогическому работнику сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

4.17.1. после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на один год;

4.17.2. до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно - за один год;

4.17.3. по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на 6 месяцев;

4.17.4. в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

4.17.5. при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - на 6 месяцев.

4.18. Оплата труда по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель), - независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.19. Месячная заработная плата работника организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную ТК РФ и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.20. Работодатель:

4.20.1. Обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, Договором и трудовыми договорами.

4.20.2. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.20.3. В письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Председателя собрания.

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

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

4.20.5. Выплачивает заработную плату не реже чем каждые полмесяца: «20» - выплата за первую половину текущего месяца; «5» - выплата за вторую половину прошедшего месяца.

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

4.20.6. Производит оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.20.7. Обеспечивает занятость работников во время карантинов, отмены

(приостановки) занятий в связи с неблагоприятными погодными условиями или иных случаях в рамках исполнения должностных обязанностей, не связанных с непосредственными контактами с обучающимися, производя в полном объеме выплату заработной платы.

4.20.8. Оплачивает и регулирует труд лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, в соответствии с главой 50.1 ТК РФ, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994).

4.20.9. Сохраняет заработную плату за работниками в случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности отдельных муниципальных учреждений в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

4.21. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.22. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ заработная плата сохраняется в полном размере.

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

4.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

4.25. Работодатель осуществляет полную и своевременную уплату налогов и перечисление взносов в государственные внебюджетные фонды, не допускают образования задолженности по заработной плате.

4.26. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»

4.27. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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 (ст.236 ТК РФ).

4.28. В целях снятия социальной напряженности руководитель информирует Председателя собрания образовательной организации об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов (ставок), выплатах компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников.

4.29. Председатель собрания:

4.29.1. Участвует в установлении системы(м) оплаты труда.

4.29.2. Участвует в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации.

4.29.3. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе по ликвидации задолженности по заработной плате и уплате страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 10» (*приложение № 5 к настоящему Договору*), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Председателя собрания, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работодатель и Председатель собрания обеспечивают разработку Правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются

локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения Председателя собрания.

5.1.4. Педагогические работники привлекаются к выполнению дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату и регулируемых локальными нормативными актами организации,

5.2. Привлечение работников к сверхурочным работам регулируется статьей 99 ТК РФ.

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

5.4. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 60.2, 97 и 99 ТК РФ.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.6. Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками групп общеразвивающей направленности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам, работающим с воспитанниками групп компенсирующей направленности предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.6.1. Работодатель с учетом мнения Председателя собрания утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном Порядком принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с Председателем собрания (*приложение № 2 к настоящему Договору*).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Председателя собрания.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе работодателя.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между

работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.6.2. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.7. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам за работу с воспитанниками группы компенсирующей направленности, независимо от их количества в группе, по следующим должностям:

- воспитатель;
- учитель – логопед;
- педагог – психолог;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель.

5.8. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным (2-й, 3-й или 4-й степени) по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

5.8.1. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда 3 и 4 степени и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -36 часов в неделю в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.9. Стороны договорились

5.9.1. Предоставлять руководителям и работникам образовательных учреждений с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет имеющихся собственных средств:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 календарных дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 календарного дня;
- рождение ребенка - не менее 1 календарного дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 календарных дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - не менее 2 календарных дней в год в удобное для работника время;

- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учреждения;

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

5.9.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ.

5.9.3. Педагогическим работникам организации предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Положением о порядке предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» длительного отпуска сроком до одного года (*приложение № 6 к настоящему Договору*)

5.10. Председатель собрания:

5.10.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.10.2. Предоставляет работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

5.10.3. Вносит работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора.

5.10.4. Принимает участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых Приказом № 536.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель:

6.1.1. Оказывает материальную помощь работникам организации. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10» (*приложение № 3 к настоящему Договору*).

6.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производят оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.1.3. Сохраняет за работниками место работы (должность) и средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования.

6.1.4. Способствует рассмотрению вопросов обеспечения работников образовательной организации местами в общежитиях либо обеспечении права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

6.1.5. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со статьей 186 ТК РФ.

6.1.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.1.7. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

6.1.8. Выплачивает выходное пособие в размере среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

6.1.9. Предоставляет дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных ТК РФ работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) вызываемый вирусом SARS-COV-2;

6.1.10. Освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

не достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в три года;

достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;

предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

6.1.11. При сокращении численности или штата работников образовательных учреждений преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, предоставляют работникам:

- направленных на обучение работодателем или поступивших самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы;

- имеющих почетные звания, награжденных ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- членов одной семьи, работающих в одной образовательной организации;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

VII. Охрана труда и здоровья работников

7.1. Стороны совместно:

7.1.1. Рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.2. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

7.1.3. Создают комиссию по вопросам охраны труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя. Председатель собрания, организуют их работу в соответствии с Положением о комиссии, разработанным в организации.

7.1.4. Ежегодно разрабатывают и рассматривают выполнение Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.1.5. Взаимодействуют по проведению специальной оценки условий труда работников, в том числе на вновь организованных рабочих местах.

7.1.6. Осуществляют контроль за:

а) за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в образовательных организациях;

в) обучением работников и проверкой знаний требований охраны труда.

7.2. Работодатель:

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

7.2.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.3. Принимает меры к организации безопасного рабочего места.

7.2.4. Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков.

7.2.5. Организует разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Председателя собрания в порядке, установленном *приложением № 2 к настоящему Договору*.

7.2.6. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2.7. Обеспечивает:

- приобретение за счет собственных средств и выдачу прошедших подтверждение соответствия в установленном порядке средств индивидуальной защиты и смывающих средств в соответствии с установленными нормами;

- оснащение средствами коллективной защиты.

7.2.8. Принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда».

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, их функции осуществляют руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

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

7.2.10. Обеспечивает разработку правил и инструкций по охране труда исходя из должности или профессии, направления трудовой деятельности или вида выполняемой работы.

7.2.11. Организует проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.12. Обеспечивает подачу декларации соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.2.13. Обеспечивает за счет средств работодателя прохождение работниками (в том числе работниками, выполняющими работу по совместительству):

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

- обязательных психиатрических освидетельствований (для отдельных категорий работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование»);

- внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями;

- других обязательных медицинских осмотров в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ.

Сохраняют за работниками место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.14. Освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- не достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в три года;
- достигших возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;
- предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

Конкретный день или дни прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

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

7.2.16. Обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со ст.227-231 ТК РФ.

7.2.17. Осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

7.2.18. Исключает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.09.2021 №629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

7.2.19. Обеспечивает образовательную организацию аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15.12.2020г. №1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам», а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.20. Создает условия для организации отдыха и питания работников.

7.2.21. Обеспечивает рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

7.2.22. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на специальную оценку условий труда, обучение по охране труда, обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования работников из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяются в ежегодном Плате мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, разработанном в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

7.2.23. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и количества профессиональных заболеваний согласно, перечня, установленного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

7.2.24. Согласовывает мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в т.ч. работников сторонних организаций с работодателем, осуществляющим производство работ (оказание услуг) на территории образовательной организации.

7.2.25. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации, установленные ст. 92,117,147 ТК РФ.

7.2.26. Обеспечивает при приеме на работу инвалида или при признании работника инвалидом (в случае предоставления подтверждающих документов) создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.3. Председатель собрания:

7.3.1. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

7.3.2. Проводит независимый аудит условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников образовательной организации

7.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав на гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3.4. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников. Участвует в работе комиссий по организации и проведению специальной оценки условий труда работников.

7.3.5. Разрабатывает предложения по профилактике несчастных случаев и повреждения здоровья работников на производстве.

7.3.6. Принимает участие в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве.

7.3.7. Проводит разъяснительную работу среди работников в образовательных организациях по вопросам охраны труда и предоставления социальных гарантий.

7.3.8. Защищает права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.3.9. Оказывает консультативную помощь в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу во вредных и особых условиях труда.

7.3.10. Организует проведение проверок состояния условий и охраны труда в образовательных организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашением.

7.3.11. Контролирует реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации, либо непосредственно на рабочем месте, вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований охраны труда, возникших не по вине работника.

7.3.12. Осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации.

VIII. Защита социально-трудовых прав молодежи

8.1. Стороны совместно содействуют:

обеспечению внедрения и (или) развитию системы наставничества в образовательной организации;

профессиональной и социальной адаптации, закреплению на рабочих местах и профессиональному росту молодых специалистов;

повышению профессионального и карьерного роста молодых специалистов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

реализации их общественно-полезных инициатив и интересов;

обеспечению их правовой и социальной защищенности;

работе совета молодых учителей с целью привлечения внимания к их проблемам и обеспечения взаимодействия с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем молодых учителей.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Способствует развитию наставничества, закреплению наставников за специалистами на первый год их работы в учреждении, в том числе за молодыми специалистами.

8.2.2. Предусматривает доплату наставникам.

8.2.3. Способствует повышению квалификации молодых специалистов, повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

8.2.4. Привлекает молодых педагогов к активному участию в различных формах государственно-общественного управления организацией.

8.2.5. В соответствии с муниципальной программой «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» (постановление Администрации города Иванова от 11 ноября 2022 г. N 1823) в рамках реализации подпрограммы "Поддержка отдельных категорий работников муниципальных учреждений социальной сферы города Иванова" предоставляет ежемесячные и единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера отдельным категориям работников учреждения в следующих формах:

- ежемесячные муниципальные выплаты компенсационного характера с целью компенсации оплаты жилого помещения и коммунальных услуг;

- единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера (по окончании первого года работы, по окончании второго года работы, по окончании третьего года работы) с целью компенсации расходов на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.».

8.3. Председатель собрания:

8.3.1. Проявляет внимание к социально-экономическим проблемам молодежи и добивается их решения.

8.3.2. Проводит политику социальной защиты молодежи посредством контроля за соблюдением социально-трудовых прав и интересов.

8.3.3. Способствует участию молодежи в культурно-массовых, спортивно-оздоровительных мероприятиях образовательного учреждения, профсоюзов.

XI. Контроль за выполнением Договора. Ответственность сторон социального партнерства.

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Сторонами и их представителями, а также Комитетом по труду.

Текущий контроль за выполнением Договора осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в порядке, установленном Сторонами Договора.

12.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

Лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, могут быть привлечены к административной ответственности в соответствии со статьей 5.29 Кодекса РФ об административных правонарушениях.

12.3. В январе каждого календарного года Работодатель и Председатель собрания отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств по Договору.

12.4. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

12.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ст.5.31. КоАП РФ.

12.6. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.7. Споры, возникающие между Сторонами Договора при его реализации, подлежат урегулированию путем переговоров или разрешаются в судебном порядке.

Перечень приложений к Коллективному договору:

приложение № 1 Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Детский сад № 10»

приложение № 2 Порядок принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

приложение № 3 Положение об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 10»

приложение № 4 Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по другой должности, по которой квалификационная категория не установлена

приложение № 5 Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 10»

приложение № 6 Положение о порядке предоставления педагогическим работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 10» длительного отпуска сроком до одного года

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью на 18 листах
Заведующий *Э.В.* Забелина

