

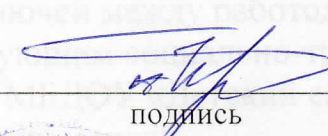
От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Лукшина А. М.


подпись

От работодателя:

Заведующий Чередов П. А.


подпись

Протокол № 10 от 22.03.23 г.

Место печати



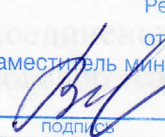
Принято на общем собрании
Протокол № 1 от 20.03.23 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 9» с. Визинга

на 2023-2025 гг.

Уведомительная регистрация:

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми,	
с <u>уведомлением</u>	
Регистрационный № <u>48 К/1023</u>	
от <u>24</u> <u>04</u> <u>2023</u> г.	
Заместитель министра:	
 подпись	<u>В.В. Коротин</u> ф.и.о.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в МБДОУ «Детский сад №9» с. Визинга, на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- ст.37 Конституции Российской Федерации
- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

С целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- заведующий - представитель работодателя;
- работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - ПК).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе - совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников, а также вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профсоюзной организацией учреждения.

1.14. Деятельность учреждения регламентируется следующими локальными актами:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- график сменности;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;
- список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПК:

- учет мнения ПК;
- консультации с заведующим по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от заведующего информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с заведующим вопросов и предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), в письменной форме в двух экземплярах для каждой из сторон.

2.2. При заключении трудового договора:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе администрации учреждения или работника только в тех случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки на педагогических и технических работников, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, доплаты и т.д.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Уменьшение или увеличение нагрузки на работников учреждения в течении календарного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной трудовым договором или приказом заведующего, возможна только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации учреждения, в случае:
 - уменьшения количества детей в учреждении (в группах);

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- восстановление на работе работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до трех лет, или после окончания этого отпуска.

Условия могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), в письменной форме в двух экземплярах для каждой из сторон.

2.2. При заключении трудового договора:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (срочный) в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе администрации учреждения или работника только в тех случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки на педагогических и технических работников, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, доплаты и т.д.

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Уменьшение или увеличение нагрузки на работников учреждения в течении календарного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной трудовым договором или приказом заведующего, возможна только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации учреждения, в случае:
 - уменьшения количества детей в учреждении (в группах);
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - восстановление на работе работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до трех лет, или после окончания этого отпуска.

Условия могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен заведующим в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на предложение работы в новых условиях, то заведующий в письменной форме обязан предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной вакансии трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.8. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.9. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.12. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ); (п. 3, ст. 83 ТК РФ).

2.13. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

III. Оплата и нормирование труда.

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы в соответствии со ст.142 ТК РФ, на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст.157 ТК РФ).

3.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №9» с. Визинга, штатным расписанием и сметой расходов. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада/ставки заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера и иные выплаты.

3.6. Размеры должностных окладов/ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Изменение размера должностного оклада/ ставки заработной платы производится при увеличении педагогического стажа, при получении образования, при присвоении квалификационной категории. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения согласно Положения по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №9» с. Визинга:

3.7.1 Доплата за работу в особых условиях труда:

- за работу в сельской местности руководителям и специалистам в размере 25% от оклада/ставки;
- за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях в размере 50% от оклада/ставки;
- районный коэффициент в размере 20% от оклада/ставки.

3.7.2 Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда:

- повару – 4 % от оклада/ставки;
- младшему воспитателю - 4% от оклада/ставки.

3.7.3 Доплата работникам, занятым на работах с отклонением от нормальных условий труда:

- за работу в ночное время сторожам (за каждый час работы в период с 22-00 до 6-00) в размере не менее 35% часовой тарифной ставки должностного оклада;
- за работу в праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

3.8. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты устанавливаются работникам согласно Положения по оплате труда работников МБДОУ «Детский сад №9» с. Визинга.

3.9. Оплата труда педагогических и иных работников в период отмены (приостановки) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для отдельных групп либо всего дошкольного учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена занятий.

3.10. Оплата труда в учреждении производится 2 раза в месяц 11 и 26 числа каждого месяца.

3.11. Работники учреждения имеют право знакомиться с условиями оплаты их труда, с табелями учета рабочего времени, ежемесячно представляемых к оплате. Силами профкома осуществлять контроль за правильностью исчисления заработной платы, педагогического стажа.

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет заведующий детского сада.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми должностными инструкциями на работников учреждения.

4.2. Продолжительность рабочей недели для воспитателей составляет 36 часов в неделю, для остальных работников: мужчины – 40-часовая рабочая неделя, женщины – 36-часовая рабочая неделя.

4.3 Продолжительность каждой рабочей смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

4.4. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника.

Работодатель обеспечивает оплату в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере или предоставляет ему другой день отдыха (по желанию работника).

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным заведующим с учетом мнения профсоюза. Об отпуске работник уведомляется за две недели до его начала. Продление, перенос, разделение на части или отзыв из отпуска производится с согласия работника в соответствии со ст.124,125 ТК РФ.

4.7. Заведующий обязуется:

4.7.1 Удлинённый ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42+16 календарных дней за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу, предоставляется педагогическим работникам; ежегодный оплачиваемый отпуск 28+16 календарных дней за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу, обслуживающему персоналу.

4.7.2 предоставлять работникам краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 календарный день;
- матерям, направляющим детей в первый класс - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – 14 календарных дней;
- председателю ПК – 5 календарных дней;
- членам профсоюза – 5 календарных дней.

- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – 14 календарных дней;
- председателю ПК – 5 календарных дней;
- членам профсоюза – 5 календарных дней.

4.8. Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Возможность отдыха и приема пищи педагогических работников осуществляется одновременно с воспитанниками.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий:

- работник заключает с работодателем ученический договор;
- ученический договор утверждается совместным решением с ПК (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что заведующий детского сада:

5.2.1. Поощряет работников за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 5 лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием – в размере 3000 рублей;
- 55-летием – в размере 3000 рублей;
- 60-летием и т. д. - в размере 3000 рублей.

5.2.2. Производит оплату стоимости проезда работника к месту отдыха и обратно 1 раз в 2 года в течение 30 календарных дней с момента сдачи документов

(основание: Решение Совета Муниципального района «Сысольский» от 25.03.2010 года № IV-33/234

«О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками организаций, финансируемых из бюджета муниципального района «Сысольский»)

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить в целях охраны здоровья работников:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в производстве инструментов, материалов, при осуществлении образовательного процесса;

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на рабочем месте, инструктаж по охране труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение работников по пожарной безопасности;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима. При понижении температуры внутри помещений ниже минимальной (18 градусов С) администрация по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением средней заработной платы;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; а так же обязательных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

6.3. Работодатель:

- создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда;

- выделяет единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

- гибели работника – 2 минимальных размеров оплаты труда (МРОТ) установленный в Республики Коми, а также расходов на погребение в размере 2 МРОТ установленный в Республики Коми;

- получения работником инвалидности - 1 МРОТ установленный в Республики Коми;

- утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы, - 1 МРОТ установленный в Республики Коми;

- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечивает расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

- разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;

- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состояния охраны труда в учреждении и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- в целях защиты прав и интересов работников:

а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;

б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещении вреда, причинённого их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;

- проводить специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ).

6.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе - о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

6.6. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.7. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

- оценку состояний условий труда на рабочих местах;

- проведение паспортизации условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев.

6.8. Работодатель обязуется не заключать договоров об аренде помещений, оборудования, приводящие к ухудшению условий труда работников и воспитанников. Договоры аренды заключаются по согласованию с профкомом.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. Руководитель:

- выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7 от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашениях об охране труда;

- Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки труда, приобретения спецодежды с учётом

изменений, внесённых Федеральным законом от 6 ноября 2011 года №300 – ФЗ « О внесении изменений в ст. 17 и 22 ФЗ « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решением руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем, квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- ☐ сокращение численности или штата работников организации;
- ☐ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

☐ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

□ однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

□ совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

□ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

□ повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

□ применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);

7.7 Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией учреждения на основании соответствующего положения, утверждённого работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включаются представители выборного органа первичной профсоюзной организации, на паритетной основе.

7.8. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюза;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профсоюза.

7.9. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

☐ сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

☐ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

☐ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.10. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда рабочих мест, охране труда.

VII. Профессиональная подготовка,

переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению:

8.1. Заведующий определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров учреждения.

8.2. Заведующий с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации с учетом перспективы развития учреждения.

8.3. Заведующий обязуется:

8.3.1. организовывать профподготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников;

8.3.2. повышать квалификацию не реже 1 раза в три года;

8.3.3. при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату (ст. 187 ТК РФ);

8.3.4. предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. 173-176 ТК РФ);

Ответственность сторон.

Стороны договорились:

9.1. Заведующий МБДОУ «Детский сад №9» с. Визинга направляет коллективный договор в течении 7 дней с момента его подписания на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Коми.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБДОУ «Детский сад №9» с. Визинга один раз в год, в мае.

9.4. Рассматривают 1 раз в квартал все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.