

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Шарканский детский сад № 1»
на 2023 – 2026 годы

Проведена уведомительная регистрация:

Министерства труда Удмуртской Республики

Дата 06.11.2023

Регистрационный номер 34000004/2338

М.П.

инспектор Кат. Куренкина И.И.

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

Коллективный договор
принят на общем собрании работников
образовательного учреждения
« 28 » 11 20 23 г
Протокол № 02

От работодателя:

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Шарканский детский сад № 1»

Е.Д. Ускова

М.П.

« 28 » 11 20 23 г

От работников:

председатель первичной
профорганизации Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Шарканский детский сад № 1»

Чузова / Е.Д. Чузова

« 28 » 11 20 23 г

I. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Шарканский детский сад № 1» (МБДОУ «Шарканский детский сад № 1»).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора является:

- Конституция Российской Федерации;
- Нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их права и гарантии деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ).
- Законодательные и иные нормативные правовые акты.
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- Отраслевое региональное соглашение по регулированию социально – трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- Отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально – трудовые отношения в системе образования.

1.3. Коллективный договор заключен на три года с 2023г. по 2026г и вступает в силу с 11.12.2023 г по 10.12.2026г.

Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

1.4. Стороны, заключившие Коллективный договор:

- работники организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), от имени которых выступает первичная организация Профсоюза в лице председателя (далее – Профком);
- работодатель в лице его представителя - заведующий дошкольной образовательной организации (далее – Работодатель).

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношении с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

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

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

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Социальное партнерство в сфере труда в дошкольном образовательном учреждении, это система взаимоотношений между работниками (представителем работников), работодателем направленные на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. В локальных документах устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

1.9. Социальное партнерство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора, соглашений и заключению его, взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников, участие работников, их представителей в управлении организацией, участие представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров.

1.10. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором условия.

Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной Профсоюзной организации Учреждения единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально - бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с соглашением в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу;
- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, порядке, установленном ТК РФ;
- изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течении срока его действия производится по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в КУУР «РЦЗН» «ЦЗН Шарканского района»;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами работодатель и профсоюзный комитет выбранный на общем собрании. Стороны ежегодно один раз в год должны отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

II. Сфера действия Коллективного договора.

2.1. Работодатель и Профсоюз на собрании трудового коллектива доводит текст настоящего Коллективного договора до их сведения.

2.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя.

III. Трудовой договор.

3.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

3.5. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом учреждения;
 - сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
 - идентификационный номер налогоплательщика;
 - сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
 - место и дата заключения трудового договора;
 - место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
 - трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы);
 - дата начала работы. При заключении срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
 - условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада (оклада), ставки заработной платы работника, доплаты, повышающие надбавки, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера), если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критерий;
 - режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени и распространяется на всех работников;
 - гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
 - условия труда на рабочем месте;
 - условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
 - испытание;
 - неразглашение охраняемой законом тайны, персональных данных работников;
 - обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - улучшение социально-бытовых условий работник;
 - условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.
- По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности

работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.6. В соответствии с ч.3 ст.68 Трудового Кодекса РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Уставом образовательного учреждения;
- Коллективным договором;
- Должностной инструкцией;
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.7. В трудовом договоре следует указать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, а в случае предоставления работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой также указывается и продолжительность дополнительных отпусков.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней, (ч. 2 ст. 117 ТК РФ).

3.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.9. При изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается двухстороннее дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

3.10. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй хранится у работодателя учреждения. При получении работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору он должен поставить подпись на всех экземплярах.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.11. В соответствии со ст. 261 Трудового Кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает

работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.12. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- проводить сокращение численности или штата работников в летний период.

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

- работники, отнесенные в установленном порядке категории граждан пред пенсионного возраста;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

3.16. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5 ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст. 373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

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

3.18. Профсоюз обязуется:

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

IV. Оплата труда работников.

4. Стороны обеспечивают право работника на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы работников в соответствии с ростом эффективности и производительности труда, повышение уровня жизни работников.

Стороны способствуют совершенствованию организации труда и заработной платы, обеспечивающих повышение квалификации работников.

Оплата труда работников дошкольного образовательного учреждения осуществляется на основе:

- Постановления Правительства Удмуртской Республики от 15.07.2013 года № 315 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки УР»

- Постановления Администрации Муниципального образования «Муниципальный округ Шарканский район Удмуртской Республики» от 30.11.2022 г № 1482 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Муниципального образования «Муниципальный округ Шарканский район Удмуртской Республики».

- Положение об оплате труда работников МБДОУ «Шарканский детский сад № 1» от 05.12.2022 года № 193.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Главной государственной гарантией, лежащей в основе новых систем оплаты труда, является величина минимального размера, оплаты труда (МРОТ). Новые системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются Коллективным договором, Соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться надбавки за высокую результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда. Работникам учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда «Положением об оплате труда работников учреждения», принятого с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере. Минимальный размер повышения оплаты труда указанных работников составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Конкретный размер повышения оплаты труда определяется коллективным договором при согласовании с профсоюзным комитетом организации.

4.4. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

4.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.5.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в полном размере.

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

4.5.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате (Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.99 г. Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения (ст.136 ТК РФ).

4.5.6. Устанавливать доплаты председателям первичных профсоюзных организаций, другим работникам – членам Профсоюза, на которых возложены общественно значимые виды деятельности:

- по содействию создания условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
 - по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации;
- по контролю за:

- соблюдением трудового законодательства,
- выполнением условий трудовых договоров с работниками и Коллективного договора образовательного учреждения.

(Основание: Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024гг.).

Размеры доплат определяются Положением об оплате труда образовательной организации. Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Шарканский детский сад № 1».

4.5.7. Предусматривать надбавку к заработной плате уполномоченным профсоюза по охране труда за выполнение возложенных на них обязанностей в размере не менее 10 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы.

(Основание: Соглашение между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024гг.).

4.6. Работникам гарантируются:

- меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы (ст. 134 ТК РФ);
- ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя (ст. 137-138 ТК РФ), а также размеров налогообложения доходов от заработной платы;
- заработная плата работников не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

4.7. Воспитателям Учреждения устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 1 года до 5 лет - 20 процентов;
- от 5 лет и выше - 30 процентов.

Младшим воспитателям и помощникам воспитателя устанавливается надбавка к должностному окладу за стаж работы:

- от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 15 процентов;
- от 10 до 15 лет - 20 процентов;
- от 15 лет и выше - 30 процентов.

4.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, которая включает в себя:

- 1) оплату труда исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами;
- 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного

характера);

3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (ст. 129 ТК РФ);

4) надбавка за работу в сельских населенных пунктах;

5) условия оплаты труда руководителей учреждения, включая размеры должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера».

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

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению работников заработная плата перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке. Днями выплаты заработной платы являются: аванс – 23 числа текущего месяца, заработная плата (окончательные выплаты) 8 числа следующего месяца.

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

В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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 (ст. 142 ТК РФ).

При выплате заработной платы, в письменной форме работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях, произведенных удержаниях согласно форме расчетного листка.

4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.10. Работодатель обязуется:

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, должностного оклада (оклада) рассчитанного пропорционально времени простоя ст. 157 ТК РФ;

- нести ответственность за задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда в соответствии с ТК РФ.

4.11. Профсоюз:

4.11.1. Принимает участие в работе тарифно – квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.11.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.11.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

V. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком рабочего времени, условиями трудового договора, должностными инструкциями, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для женщин работающих в учреждениях образования сельской местности из числа административно-хозяйственной, учебно-вспомогательной, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы: инструктор по физическому воспитанию – 30 часов в неделю, музыкальный руководитель – 24 часа, учитель – логопед – 20 часов в неделю) с учетом особенностей их труда регулируются приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

5.4. Время отдыха работников: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, ежегодные оплачиваемые отпуска (отпуска) - определяются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника (ст.125 ТК РФ).

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого устанавливается Коллективным договором и определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.5.1.В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.5.2.В соответствии со ст.262 ТК РФ дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.5.3.В соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

предоставляется лицам, осуществляющим уход за детьми в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери воспитывающей ребенка до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка, в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.6. Педагогические работники Учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644.

- продолжительность длительного отпуска определяется по договоренности работника с работодателем, но не более чем на 1 год;
- очередность предоставления длительных отпусков работникам учреждения зависит от стажа работы в данном учреждении на своей должности;
- длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по договоренности работника с работодателем;
- длительный отпуск может быть предоставлен сотруднику, работающему в учреждении по совместительству, если он проработал в данном учреждении не менее 10 лет.

5.7. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.8. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5.9. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем (ст.108 ТК РФ).

5.10. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течении рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

5.11. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением норм трудового права в

установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VI. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки.

6.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель;
- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

6.2. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

В соответствии с Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021 - 2024 г.г. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогическими работниками организации осуществляющими образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников может быть предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия.

Гарантируют работникам образования являющихся членами профсоюза при подготовке и проведении аттестации предоставлении всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.3. Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы, а также оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. ст. 168, 187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

6.4. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего специального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.

6.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в ДОУ свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью (работники, имеющие почетное звание Российской Федерации, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», работники, имеющие почетное звание Удмуртской Республики, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный»);
- председатель первичной профсоюзной организации;
- работники при наличии двух или более иждивенцев.

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

6.6. Профсоюз осуществляет контроль за:

- соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников;
- исполнением нормативных документов при проведении аттестации и повышении квалификации педагогических работников.

VII. Охрана труда.

7. 1. Работодатель обязуется:

- 7.1.1. Обеспечивать безопасные условия и охрану труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.
- 7.1.2. Создать в Учреждении комиссию на паритетной основе (представители от работодателя, работников и профсоюза) .
- 7.1.3. Комиссия организует разработку раздела Коллективного договора «Условия и охрана труда», Соглашение по охране труда. Проводит совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.
- 7.1.4. Осуществлять учет и проводить ежегодный анализ причин производственного травматизма работников в Учреждении, получения микротравм (микрповреждений), и обеспечивает оформление соответствующих документов для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.
- 7.1.5. Информировать Профсоюз в течение полугодия о состоянии производственного травматизма в текущем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров.
- 7.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов и других материалов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности и действующего законодательства, за счет Учреждения.
- 7.1.7. Предусматривать ежегодно расходование средств на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда, обучение работников безопасным методам и приемам работы, оказанию первой помощи пострадавшим, специальную оценку условий труда.
- 7.1.8. Приобретать специальную одежду, специальную обувь, а также смывающие и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.2. Профсоюз:

- 7.2.1. Организует проведение общественного контроля за обеспечением безопасных условий труда в Учреждении при проведении образовательного процесса, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.
- 7.2.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Соглашением по охране труда, и доводит до сведения работников об условиях труда в Учреждении и выполненных мероприятиях.
- 7.2.3. Участвует в комиссии по специальной оценке условий труда.
- 7.2.4. Оказывает практическую помощь членам Профсоюза в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления Учреждения, в суде.
- 7.2.5. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением

законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

7.3. Рассматривая вопросы охраны труда и здоровья, Стороны:

7.3.1. Ежегодно заключают Соглашение по охране труда, которое предусматривает организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

7.3.2. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в Учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

7.3.3. Обязуются содействовать выполнению представлений и требований контролирующих органов по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

7.3.4. Организуют реализацию мероприятий, направленных на предотвращение производственного травматизма и профзаболеваний; на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма, с целью привлечения работников и обучающихся к здоровому образу жизни.

VIII. Социальные льготы и гарантии.

8.1. Основным направлением деятельности в области обеспечения социальных льгот, гарантий и социальной защиты работников является содействие сохранению действующих социальных льгот и гарантий работников Учреждения.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам государственных образовательных организаций субъекта и муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством Удмуртской Республики и обеспечиваются за счет средств республиканского бюджета.

8.2.2. Педагогическим и другим работникам образовательных организаций обеспечивается прохождение за счет средств учредителя образовательной организации медицинских осмотров, предусмотренных законодательством.

8.2.3. В соответствии с ст. 187 Трудового кодекса РФ педагогическим работникам в период их профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования по письменному приказу (распоряжению) работодателя с отрывом от работы сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на обучение в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных действующим законодательством.

8.2.4. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам отрасли.

8.2.5. При наличии у работника заболевания и путевки на санаторно – курортное лечение этого заболевания отпуск предоставляется вне графика в дни, совпадающие с лечением.

8.2.6. Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

8.3. Стороны договорились о том, что:

8.3.1. В целях социальной защиты работников учреждения, в пределах отпущенных средств, работодатель обязуется:

Предоставлять работникам учреждения оплачиваемые дни, свободные от работы по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги, родных братьев и (или) сестер – три рабочих дня;
- проводы детей в армию, СВО – два рабочих дня;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – два рабочих дня.

Неоплачиваемые дни по следующим причинам:

- проводы детей: 1 класс – 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства – один рабочий день;
- бракосочетание детей – два рабочих дня;
- смерть свекрови, свекра, тестя, тещи – три рабочих дня;
- по семейным обстоятельства – до 5 календарных дней в году.

8.4. Производить выплату единовременной материальной помощи – юбилярам:

- в честь 50-летия работников, проработавших в одной образовательной организации района 20 и более лет в размере должностного оклада;
- при исполнении женщинам – 55, 60 лет, проработавшим в образовательной организации:
- свыше 10 лет – 50% оклада;
- свыше 20 лет – 100% оклада.

8.5. Члены Профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- получение материальной помощи из средств профорганизации;
- приобретение льготных путевок на санаторно-курортное оздоровление через Реском Профсоюза;
- получение материального вознаграждения в связи с праздничными и юбилейными датами из средств профорганизации;
- ходатайства нуждающимся в улучшении жилищных условий;
- на оказание бесплатной юридической помощи через Реском профсоюза;
- награждение Почетными грамотами (Рескома профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР) и денежными премиями из средств профорганизации за активную работу по защите законных прав и интересов работников Учреждения;

8.6. Увольнение работника, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также по инициативе работодателя проводится с учетом мотивированного мнения выборного органа районной Профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ.

8.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения.

IX. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

9.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

9.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации;
- утвердить Положение о наставничестве.

9.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления

наставничества и его результатов;

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

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

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс;

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

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

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

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности.

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

10.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

10.3. Предоставлять профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.4. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

10.5. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников Учреждения освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

10.6. Обеспечить предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.7. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий Учреждения по тарификации педагогических работников, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охрана труда, социальному

страхованию, оздоровлению и других.

10.9. По согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (п. 3 ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- надбавки, доплаты, премирование и иные денежные выплаты устанавливаются на основании данного Коллективного договора и по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 135 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

10.10. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций) учитывать мнение выборного органа первичной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

10.11. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний Учреждения при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников

XI. Профсоюз.

11. Профсоюз обязуется:

11.1. Контролировать соблюдение работодателем в отношении работников Учреждения законодательства о труде, об охране труда, Соглашения, настоящего Коллективного договора и других нормативных актов.

11.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников, в т.ч. в судебных органах.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.6. Участвовать в разработке Положения о системе управления охраной труда организации.

11.7. Принимать участие в проведении конкурсов, месячников охраны труда.

11.8. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

11.9. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;
- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической

безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

11.10. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

11.11. Своевременно доводить до сведения работникам Учреждения информацию, представленную Профсоюзом, Центральным Советом и рескомом Профсоюза.

11.12. Взаимодействовать с депутатами в разработке предложений, проектов, нормативно-правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиления социальной защиты работников.

11.13. Принимать участие в проведении педагогических смотров и конкурсов.

11.14. Участвовать в пределах своих полномочий в организации отдыха и оздоровления детей работников – членов профсоюза.

11.15. Оказывать материальную помощь в порядке и размерах установленных Президиумом Профсоюза.

11.16. Содействовать в реализации Соглашением между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской Республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ, с целью снижения социальной напряженности в трудовом коллективе.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора «Муниципального бюджетного дошкольного учреждения «Шарканский детский сад № 1».

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

12.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора.

12.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХIII. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также членов их семей.

13.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 8

Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

13.2. При сокращении численности или штата работников, родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право на оставление на работе.

13.3. Родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, допускается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в Коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, всех работников образовательной организации в течение 3-х дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

14.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания

трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.4. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон).

14.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие Коллективного договора на срок до трех лет, продлевать Коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый Коллективный договор.

Предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

14.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

14.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

14.10. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.