

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
Профсоюзной организации
Н.Н.Кузьмина

01.04.2021

(подпись, дата)



СОГЛАСОВАНО:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад №190»
Н.Г.Разгон

01.04.2021

(подпись, дата)



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №190 «Степашка» общеразвивающего вида
(МБДОУ «Детский сад №190»)
на 2021 - 2024 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 80/ от «01» «04» 2021

Лавина Навиленко С.В.

г.Барнаул

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №190 «Степашка» общеразвивающего вида (далее – учреждение).
- 1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
 - Федеральный закон от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
 - Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работодатель в лице заведующего учреждением Разгон Натальи Геннадьевны (далее - работодатель);
 - работники учреждения в лице их председателя - первичной Профсоюзной организации в лице председателя первичной Профсоюзной организации (далее – профком) Кузьминой Натальи Николаевны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.
- 1.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 30 дней после его подписания.
- 1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в соответствующем органе по труду.
- 1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

- 1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
- 1.13. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.14. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.17. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом профкома (приложение №1 и №2).
- 1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем по согласованию с профкомом:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников;
 - 3) положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат работникам;
 - 4) положение о порядке и условиях осуществления стимулирующих выплат педагогическим работникам;
 - 5) соглашение по охране труда;
 - 6) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 7) перечень профессий и должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 9) другие локальные нормативные акты.
- 1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре обговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

- 2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- 2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.2.7. Сообщать выборному органу первичной Профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81. ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.
- 2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста;
 - проработавшие в организации свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
 - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
 - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации (приложение 3).
- 2.2.10. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

- 2.2.11. В случае направления работника для профессионального обучения или получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 2.2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.
- 2.2.13. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
- 2.2.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизации с участием выборного органа первичной Профсоюзной организации.
- 2.2.15. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
- 2.3. Профком обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

- 3.1. Оплата труда работников учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.
- 3.2. Оклады, повышающие коэффициенты к окладам, доплаты и надбавки компенсационного характера составляют базовую часть фонда оплаты труда далее - ФОТ) учреждения. Базовая часть ФОТ для педагогических работников обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из объема воспитательно-образовательной работы. Стимулирующая часть заработной

платы устанавливается исходя из оценки качества работы педагогических работников Управляющим советом в пределах утвержденного ФОТ.

- 3.3. Базовая часть ФОТ административно-управленческих, обслуживающих и учебно-вспомогательных работников обеспечивает им гарантированную оплату труда, исходя из объема выполняемых работ. Для административно-управленческого персонала – с учетом квалификации, уровня образования, специфики учреждения. Стимулирующая часть заработной платы всех работников устанавливается исходя из оценки качества работы, заведующим учреждения.
- 3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству (часть 4 статьи 285 ТК РФ), а также на условиях не полного рабочего времени или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Расчет оплаты труда работника по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.
- 3.5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.
Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.
- 3.6. Оплата труда работников не ограничивается предельными размерами.
- 3.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 3.8. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально отработанному времени.
- 3.9. Размеры окладов педагогическим работникам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются руководителем учреждения на основании Постановления от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования».
- 3.10. К окладам педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты:
- за наличие квалификационной категории;
 - за уровень образования;
 - за стаж работы;
 - районный коэффициент специфики местности.
- 3.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Датами выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца (но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Выплата производится по безналичному расчету на пластиковые карты.
- 3.12. Доплаты и надбавки компенсационного характера.

- 3.12.1. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам учреждения устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (часть 3 статьи 147 ТК РФ);
 - за работу в ночное время (часть 3 статей 96.154 ТК РФ);
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (часть 3 статьи 153 ТК РФ);
 - за сверхурочную работу (часть 3 статей 99,152 ТК РФ);
 - за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания (часть 3 статьи 60 ТК РФ);
 - за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - районный коэффициент к заработной плате (часть 4 статьи 316 ТК РФ).
- 3.12.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается заведующим с учетом мнения профкома, но не менее 4 % оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;
- 3.12.3. Учреждение осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 6.00 час.) в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за один час работы) за каждый час работы в ночное время;
- 3.12.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, работникам, привлеченным в установленном порядке к работе:
- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;
 - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день проводилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа проводилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- 3.12.5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.12.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работнику производится доплата.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах ФОТ;

3.12.7. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работ или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3.12.8. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством РФ, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты.

3.12.9. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера, порядок их установления определяются заведующим учреждения и устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, с учетом мнения профкома.

3.13. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам:

3.13.1. Для педагогических работников учреждения предусмотрены стимулирующие выплаты:

- за выслугу лет (стаж работы);
- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград;
- выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу (первые три года);
- за воспитательно-образовательную работу, участие в инновационной деятельности, обобщение и распространение своего опыта;
- за качество и результативность в профессиональной деятельности по итогам каждого месяца; премии по итогам работы за год; единовременные выплаты к профессиональным праздникам.

3.13.2. Решение об установлении стимулирующих выплат оформляется приказом заведующего.

3.13.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного ФОТ.

3.14. Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу учреждения.

3.14.1. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предусмотрены стимулирующие выплаты:

- длительные (постоянные на определенный период) доплаты;
- единовременные (разовые) поощрительные выплаты за качественную работу не входящую в круг должностных обязанностей;

- премии по итогам работы; единовременные выплаты к профессиональным праздникам, при наличии экономии ФОТ.

3.14.2. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения определяется заведующим согласно установленным критериям оценки деятельности работников, утвержденным локальными нормативными актами учреждения, в пределах стимулирующей части ФОТ и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3.14.3. Решение об установлении стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу оформляется приказом заведующего.

3.15. Оплата труда административно-управленческого персонала.

3.15.1. Оплата труда административно-управленческого персонала учреждения состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат. К административно-управленческому персоналу учреждения относится заведующий.

3.15.2. Оклад заведующего устанавливается трудовым договором в соответствии с требованиями квалификации исходя из утвержденных показателей деятельности и порядка отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей в соответствии с Порядком отнесения муниципальных учреждений образования города Барнаула к группам по оплате труда руководителей, утвержденным приказом Комитета.

3.15.3. Оплата труда заведующего не должна превышать пятикратный размер начисленной средней заработной платы основного персонала учреждения. К основному персоналу относятся педагогические работники (воспитатель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель), осуществляющие образовательную деятельность и выполняющие обязанности по воспитанию и обучению воспитанников учреждения.

3.15.4. Заведующему устанавливаются стимулирующие выплаты, премии:

- за выслугу лет (стаж работы);

- за качество, интенсивность и сложность труда;

- за наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград.

3.15.5. К окладу заведующего устанавливаются коэффициенты за наличие квалификационной категории, уровень образования.

3.15.6. Заведующему устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера, в соответствии с Постановлением от 21.10.2016 №2086 «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Барнаула, реализующих программы дошкольного образования».

3.15.7. За наличие ученой степени, почетного звания и отраслевых наград устанавливается повышающий коэффициент с учетом ученой степени, почетного звания или отраслевой награды.

3.15.8. Заведующему учреждением устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях осуществления

электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе.

4.1.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

4.1.8. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

4.1.9. Обеспечить работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

4.1.10. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

4.1.11. Обеспечить за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму. Производить расчет потребности на данные мероприятия.

4.1.12. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах организации в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ.

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

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

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

4.1.16. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивать повышение квалификации работников ответственных за охрану труда и членов комиссии в установленные сроки.

4.1.17. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

4.1.18. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов Профсоюза за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

4.1.19. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

4.1.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей, являющемуся приложением в коллективном договоре.

4.1.21. Рассматривать Заключение Профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

4.1.22. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием Профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;
- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя Профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

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

4.1.24. Содержать в штате организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

4.1.25. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

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

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работника на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

- 1.1. Рабочее время работников регулируется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом (ст.190 ТК РФ).
- 1.2. Продолжительность рабочего времени в учреждении регулируется ст.92 и 333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- 1.3. Педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:
 - 36 ч. в неделю – старшим воспитателям, воспитателям, педагогу-психологу;
 - 30 ч. в неделю – инструктору по физической культуре;
 - 24 ч. в неделю – музыкальному руководителю.
- 1.4. Для работников административно-управленческого, ~~учебно-воспитательного~~ и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:
 - заведующий;
 - главный бухгалтер.
- 1.5. Нерабочими и праздничными днями в Российской Федерации являются:
 - 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
 - 7 января - Рождество Христово;
 - 23 февраля – День защитников Отечества;
 - 8 марта – Международный женский день;
 - 1 мая – Праздник Весны и Труда;
 - 9 мая – День Победы;
 - 12 июня – День России;
 - 4 ноября – День народного единства.
- 1.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 1.7. Работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 1.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.
- 1.9. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной Профсоюзной организации.

- 6.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании приказа. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.
- 6.11. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только с согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 6.12. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).
Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.
В случае несоблюдения этого условия, либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.
- 6.13. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).
- 6.14. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного неоплачиваемого отпуска в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
 - бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней;
 - похорон близких родственников – до 5 календарных дней.
- 6.15. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной Профсоюзной организации.
К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
- 6.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной Профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
- 6.17. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 года №644.
Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.
Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.
По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,
 - присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.
- 6.18. Общими выходными днями для работников учреждения являются суббота и воскресенье.
- 6.19. Графики сменности, работа в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 6.20. Выборный орган первичной Профсоюзной организации обязуется:
- 6.20.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
- 6.20.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
- 6.20.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны коллективного договора договорились:

- 7.1. Молодыми педагогическими сотрудниками считаются работники в возрасте до 35 лет.
- 7.2. Работодатель обязуется информировать молодых педагогических сотрудников при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.
- 7.3. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разрабатывает и принимает программу работы с молодыми педагогическими сотрудниками в организации.
- 7.4. Работодатель обязуется:
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических сотрудников;
 - организовывать и проводить массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады;
 - обеспечивать молодых педагогических сотрудников доступностью, бесплатностью занятий спортом и самодеятельностью;
 - осуществлять систематическое поощрение молодежного Профсоюзного актива организации, ведущего активную, эффективную общественную и профессиональную работу;
- 7.5. Положения статей 374-377 ТК РФ распространяются в учреждении на руководителя Молодежного совета (молодежной комиссии профкома) и на руководителя Совета молодых специалистов организации.
- 7.6. С целью поддержки молодых педагогических сотрудников выпускников учреждений высшего или среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение выплачивается

единовременное пособие за счет бюджета города Барнаула в размере не менее 10 (десяти) тысяч рублей.

7.7. Работодатель обеспечивает повышение квалификации молодых педагогических сотрудников не реже одного раза в 3 года.

7.8. Работодатель осуществляет и оплачивает ежегодное проведение медицинских осмотров молодых работников.

7.9. Первичная Профсоюзная организация обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам на проведение свадьбы первого брака в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;
- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам работникам – родителям, у которых дети пошли в первый класс школы, в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;
- оказывать материальную помощь молодым педагогическим сотрудникам при рождении ребенка в размере согласно Положения об оказании материальной помощи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу по молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам в соблюдении установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий.
- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим сотрудникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации Профсоюзных собраний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет Профсоюза членские Профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, в соответствии с п.1.3. настоящего коллективного договора.

8.3. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

84. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
85. Не допускать ограничений, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) Профсоюзной деятельностью.
86. Привлекать представителей выборного органа первичной Профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
87. С предварительного согласия вышестоящего выборного Профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий по следующим основаниям (ст.374, 376 ТК РФ):
 - в связи с сокращением численности или штата работников (п.2. ч.1. ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст.81 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5. ч.1. ст.81 ТК РФ).
88. Освобождать от основной работы председателя и членов профкома для краткосрочной Профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых Профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета Профсоюза, других мероприятий, организуемых Профсоюзом, с сохранением заработной платы (ч.3. ст.374 ТК РФ).
89. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
90. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, специальной оценке условий труда, социальному страхованию и других.
91. Рассматривать с учётом мнения профкома следующие вопросы:
 - установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);
 - правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст.22. ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст.82 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (ст.74 ТК РФ).

8.12. С учетом мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст.81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст.81,82,373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п.1. ст.336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8. ч.1. ст.81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (п.2. ст.336 ТК РФ).

8.13. По согласованию с профкомом производится:

- представление к присвоению почетных званий (ст.191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст.191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст.135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст.135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профкома, определен в приложении №1 к настоящему коллективному договору.

8.14. С предварительного согласия профкома производится:

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профкома на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3. ст.72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного договора (ч.2. ст.405 ТК РФ).

8.15. На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в профком с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.16. Члены профкома учреждения, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение (ч.3. ст.39 ТК РФ).

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Законом РФ «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».
- Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда и иных фондов организации.
- 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.5. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное их заполнение после аттестации работников.

- 9.6. Участвовать в работе комиссии учреждения по распределению стимулирующего фонда, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 9.7. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 9.8. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.
- 9.9. Защищать трудовые права членов профкома в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 9.10. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий (Указ Президента РФ от 28.09.1993 №1503; Положение о фонде государственного социального страхования РФ).
- 9.11. Участвовать в учете и распределении путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.
- 9.12. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.
- 9.13. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждении образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.
- 9.14. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительских мероприятий среди членов Профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение и отдых и т.д.
- 9.15. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов Профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.
- 9.16. Права и льготы членам Профсоюза:
 - получение безвозмездной материальной помощи;
 - получение беспроцентного ссудо-заёма;
 - приобретение льготных санаторно-курортных путевок для работника и члена его семьи: за счет крайсовпрофа – 25 %, за счет крайкома – 10%, за счет горкома Профсоюза – 5%;
 - содействие в оздоровлении детей;
 - оформление документы на награждение члена Профсоюза знаками

отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;

- награждение Профсоюзными наградами;
 - бесплатные юридические консультации;
 - рассмотрения жалоб и принятие мер по ним;
 - бесплатная защита по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
 - гарантированная защита при расследовании несчастного случая;
 - контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;
 - защита члена Профсоюза при увольнении и сокращении;
 - бесплатная помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
 - получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.
- 9.17. Осуществлять контроль за правильностью предоставления отпусков.
- 9.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- 9.19. Принимать участие в аттестации работников учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.
- 9.20. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профкома профсоюзных взносов.
- 9.21. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 9.22. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

Х. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работники - члены Профсоюза имеют право:

- получать безвозмездную материальную помощь;
- получать беспроцентный ссудо-заём;
- приобретать льготные санаторно-курортные путёвки для себя и члена своей семьи;
- оформлять документы на награждение знаками отличия, дающими право на присвоение звания «Ветеран труда Алтайского края»;
- получать Профсоюзные награды;
- получать бесплатные юридические консультации;
- рассмотрение жалоб и принятие мер по ним;
- получать бесплатную защиту по вопросам трудового законодательства в суде и комиссиях по трудовым спорам;
- на гарантированную защиту при расследовании несчастного случая;
- контроль за оплатой труда и вмешательство специалиста в случае нарушений;

- защиту при увольнении и сокращении;
- бесплатную помощь в рассмотрении коллективных трудовых споров;
- получение новогодних подарков за счёт средств первичной профсоюзной организации.

II. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

- Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.
- Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса, либо на условиях, определенных сторонами.

ДОУ
190»

04.2021
(дата)

дение

ГКУ
1117
1117

2020 11/17

ПЕРЕЧЕНЬ

локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Установление системы оплаты труда, утверждение тарификации педагогических работников.
3. Утверждение Положений:
 - об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера;
 - о премировании;
 - о порядке и условиях выплаты материальной помощи;
 - о расходовании экономии фонда оплаты труда;
4. Порядок проведения аттестации руководящих и педагогических работников.
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
6. Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
7. График отпусков.
8. Утверждение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей.
9. Правила и инструкции по охране труда.
10. Положение о порядке обработки и защиты персональных данных работников.

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа
первичной профсоюзной организации при принятии
локальных нормативных актов**

О:
БДОУ
190»

.04.2021
дата)

Работодатель в соответствии со ст.372 Трудового кодекса РФ перед тем, как принять локальный нормативный акт, должен направить проект принимаемого локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Вместе с проектом направляются документы, явившиеся обоснованием принятия проекта локального нормативного акта.

Обращение в выборный орган первичной профсоюзной организации должно быть зарегистрировано работодателем с указанием исходящего номера и даты. Профсоюзный комитет при получении обращения от работодателя должен также присвоить документу входящий номер и указать дату поступления.

Пятидневный срок, в течение которого выборный орган первичной профсоюзной организации должен направить работодателю мотивированное мнение по проекту локального нормативного акта, исчисляется с момента получения профсоюзным органом направленных работодателем документов.

После получения обращения от работодателя выборный орган первичной профсоюзной организации должен провести заседание, на котором будет обсужден вопрос о возможности (невозможности) принятия проекта локального нормативного акта в предложенной редакции.

При необходимости уточнения каких-либо обстоятельств выборный орган первичной профсоюзной организации вправе обсуждать обращение работодателя с участием его представителей или специалистов, которые принимали участие в разработке проекта локального нормативного акта, его отдельных положений. Указанные лица могут давать объяснения, высказывать предложения, участвовать в обсуждении проекта локального нормативного акта.

В соответствии с частью 3 статьи 372 Трудового кодекса РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

Если работодатель согласен с предложенной редакцией проекта локального нормативного акта, обсуждение проекта заканчивается, и работодатель утверждает локальный нормативный акт в предложенной выборным органом первичной профсоюзной организации редакции.

дение

ГКУ
САУЛУ
2021

Генко С.В.

При не достижении согласия в ходе проведения дополнительных
пытаций, возникшие разногласия оформляются протоколом. После
ления и подписания указанного протокола работодатель имеет право
ть локальный нормативный акт в первоначальной редакции. Если
ный орган первичной Профсоюзной организации убежден в нарушении
действующего законодательства, то он вправе обжаловать решение
дателя о введении локального нормативного акта в действие в
арственную инспекцию труда или суд. Выборный орган первичной
союзной организации также имеет право начать процедуру
тивного трудового спора в порядке, установленном Трудовым
сом РФ.

Согласно части 5 статьи 372 Трудового кодекса РФ Государственная
кция труда при получении жалобы (заявления) выборного органа
ной Профсоюзной организации обязана в течение одного месяца со
лучения жалобы (заявления) провести проверку и в случае выявления
ения выдать работодателю предписание об отмене указанного
ного нормативного акта, обязательное для исполнения.

АНО:
МБДОУ
№190»

01.04.2021
ишь, дата)

еждение
да

DP
КТКУ
АРНАУЛУ
7-2021

селемко С.В.

**Порядок учета мотивированного мнения выборного органа
первичной Профсоюзной организации при расторжении
трудового договора по инициативе работодателя**

ДУ
»

.2021

Работодатель обязан запросить мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работников - членов профсоюза по следующим основаниям:

Пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

Пункт 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

Пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

При принятии решений о расторжении трудового договора по одному из указанных выше оснований работодатель обязан направить в соответствующий выборный орган первичной Профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

При увольнении по п.2 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ в выборный орган первичной Профсоюзной организации работодателю необходимо представить:

штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников;

проект нового штатного расписания;

копию письменного уведомления работника о предстоящем сокращении его должности;

доказательства того, что работнику предлагался перевод на другие вакантные должности в данной организации в соответствии со ст.180 Трудового кодекса РФ, от которых работник письменно отказался;

доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе в соответствии со ст.179 Трудового кодекса РФ;

копию уведомления органов службы занятости.

Согласно ч.2 ст.373 Трудового кодекса РФ выборный орган первичной Профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает вопрос о правомерности (неправомерности), возможности (невозможности) принятия работодателем решения об увольнении и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в

ие

ко с/р

соответствии со ст.373 Трудового кодекса РФ в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении 10 рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной Профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение по своему усмотрению. Данное решение может быть обжаловано в Государственную инспекцию труда или суд.

Согласно части 3 статьи 373 Трудового кодекса РФ Государственная инспекция труда в течение 10 дней со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула. В случае несогласия работодателя с предписанием Государственной инспекции труда, он имеет возможность обжаловать его в суд.

Работодатель в соответствии с частью 5 статьи 373 Трудового кодекса РФ имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного Профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В случае если на увольнение работника - не освобожденного председателя профсоюзного комитета или его заместителей - дано согласие вышестоящего выборного Профсоюзного органа в соответствии со ст.374 Трудового кодекса РФ, увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия на увольнение вышестоящего выборного профсоюзного органа. В течение указанного срока засчитываются периоды, указанные в ч.5 ст.373 Трудового кодекса РФ.

Если вышестоящий выборный профсоюзный орган не дал своего согласия на увольнение руководителя (его заместителей) выборного профсоюзного коллегиального органа организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), то работодатель не имеет права произвести увольнение указанных выше работников.

Работодатель обязан предварительно (до издания приказа) получить согласие соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора с работником и (или) соответствующее мотивированное мнение выборного органа первичной Профсоюзной организации. В противном случае, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Д:
ДОУ
190»

04.2021
(дата)

дение

ГКУ
АУЛУ
2021

Генко С.В.

Прошито, пронумеровано на 29 л.
скреплено печатью,
заведующий Разгон Н.Г.




