

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100

Тел.: (4822) 33-32-16

Факс: (4822) 34-64-52

E-mail: employ@trudzanto.ru

trudzan.tverreg.ru

(трудзан.тверскаяобласть.рф)

28.09.2023 № 4377-СИ

На _____ от _____

**МДОУ «Медновский детский сад
«Родничок»**

ул.Тверская, д.7,

с.Медное,

Калининский муниципальный округ,

Тверская область,

170521

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **МДОУ «Медновский детский сад «Родничок»** прошел уведомительную регистрацию в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации 28 сентября 2023 года.
Регистрационный номер 444.

**Исполняющий обязанности
начальника Главного управления**

С.А. Исаев



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Тверской области.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00EC66F836040C637317A51007E96EE661

Кому выдан: Исаев Сергей Анатольевич


Действителен: с 06.06.2023 до 29.08.2024

Сушкевич Наталья Львовна
8 (4822) 33 33 29

От работников:

представитель трудового

коллектива

 И.С. Мамонтова
11.09.2023г.

От работодателя:

заведующий МДОУ «Медновский

детский сад «Родничок»

 Л.С. Ильина
11.09.2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение

МДОУ «Медновский детский сад «Родничок»

на 2023-2026 год(ы)

с.Медное

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Медновский детский сад «Родничок» (далее по тексту- учреждении) на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) , Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы и преимущества для работников, а также создание более благоприятных условий труда и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые заведующим (работодателем). Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – Мамонтовой Ирины Сергеевны;

работодатель в лице его представителя – заведующего – Ильиной Ларисы Сергеевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. При реорганизации учреждения в форме преобразования коллективный договор действует в течение срока реорганизации.

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

1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителей работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда работников;
- соглашение по охране труда;
- другие локальные нормативные акты, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учёт мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются ТК РФ, законом «Об образовании», приказами и распоряжениями руководства учреждения, Уставом учреждения, законами Российской Федерации.

2.2. Заключение трудового договора:

- прием на работу, увольнение осуществляется работодателем в соответствии с ТК РФ (ст.68);

- прием на временную работу производится с указанием срока испытания, но не более 3-х месяцев (ст.70 ТК РФ);
- изменения условий договора (увеличение, уменьшение нагрузки, режима работы, организации условий труда) возможны в случаях взаимного согласия сторон, при изменении законодательства или в организации деятельности учреждения;
- каждого вновь принятого работника работодатель обязан знакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда, коллективным договором и иными локальными актами.
- работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Работник учреждения имеет право на нормированную рабочую неделю (с.100,103 ТК РФ).

3.2. Для работников и руководителя учреждения, расположенного в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), для музыкальных руководителей – не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между рабочим и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Сверхурочными считаются работы, к которым привлекаются работники (по инициативе заведующего) с нормированным рабочим днем в случае ликвидации аварии и других срочных неотложных работ, или для продолжения работы из-за неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые 2 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 (ст.152 ТК РФ).

3.6. По желанию работника (с его письменного заявления), он может за пределами основной работы временно работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

3.7. Работа в праздничные и в выходные дни запрещена. Привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе по письменному распоряжению работодателя без согласия работника производится только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.8. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, для педагогических работников - 42 календарных дня.

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125ТК РФ.

3.9. Работникам учреждения, совмещающим работу с обучением предоставляется дополнительно оплачиваемый отпуск в соответствии с требованиями ст.173 ТК РФ.

3.10. Работникам, имеющим двух и более детей до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время сроком до 14 дней по их письменному заявлению (ст. 263 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан предоставить отпуск работнику учреждения в удобное для него время при предоставлении путевки в санаторий, профилакторий (по заявлению).

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

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

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, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

3.13. Педагогический работник через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы может оформить длительный отпуск сроком на один год.

3.14. Время для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

3.16. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.18. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.18.1. 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.

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

3.18.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда работникам учреждения осуществляется на основе Единой Ставки тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.2. Оплата труда работникам осуществляется в зависимости от установленного разряда, по оплате труда в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также подтвержденной квалификационной категорией в результате аттестации.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц, 7 и 22 числа каждого месяца, перечисляется на указанный работником счет в банке.

4.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.5. Работникам, выполняющим дополнительный объем работ, не входящий в их обязанности, устанавливаются доплаты (или поощрение за труд). Размер доплаты устанавливается с учетом содержания или объема дополнительной работы (ст.151ТК РФ) и по договоренности сторон.

4.6. За время простоя не по вине работника за ним сохраняется не менее 2/3 его средней заработной платы.

4.7. Экономия фонда заработной платы учреждения могут быть направлены на поощрение, премирование, выплату надбавок и оказание единовременной материальной помощи.

4.8. Все положения о премировании, выплате вознаграждений, установлению доплат и надбавок утверждается заведующим учреждения.

4.9. Обязанности заведующего учреждения:

- обеспечивать работникам оплату труда в соответствии с присвоенным разрядом, категорией, занимаемой должностью, утвержденной системой оплаты труда, дополнительными льготами и гарантиями, со строгим соблюдением сроков, разрабатываемых и утвержденных на общем собрании коллектива;
- не требовать от работника бесплатного выполнения обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, или устанавливать доплату за производимую работу;
- производить доплату за работу с тяжелыми и вредными условиями труда;
- своевременно информировать коллектив обо всех изменениях в организации и оплате труда.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Работодатель обязуется:

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, ст.234 ТК РФ;
- при нарушении работодателем установленного срока 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, гарантии в соответствии со ст.414 ТК РФ.

4.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере.

4.11. Работник имеет право на приостановку работы, поставив в известность руководителя в письменной форме за 3 дня до приостановки при нарушении срока выплаты зарплаты.

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

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5. Охрана труда и здоровья работников учреждения

5.1. Обязанности заведующего:

- создавать здоровые и безопасные условия труда, предупреждать производственный травматизм, возникновение профессиональных заболеваний;
- создавать условия для качественного труда, освоения передового опыта, повышения квалификации работников;
- устанавливать режим работы и отдыха работникам;

- обеспечить работника соответствующими нормами санитарно-бытовых условий труда и считать обоснованным отказ работника выполнять работу в случае не обеспечения для него безопасных условий труда, создающих угрозу жизни и здоровья;
- заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных должностных лиц;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным приемам выполнения работ, оказанию первой помощи;
- организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения;
- выделять средства, предусмотренные законом, на мероприятия по охране труда;
- обеспечивать обязательное социальное страхование всем работающим по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
- сохранять место работы и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ) с соблюдением трудового законодательства;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев и микротравм на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профсоюзного комитета;
- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

- осуществлять совместно контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- обеспечивать прохождение бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.213 ТК РФ);
- гарантировать медицинское и пенсионное страхование работникам учреждения;
- отстранять от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не допускать к работе сотрудников, уклоняющихся от прохождения медосмотров;
- устанавливать доплаты работникам с тяжелыми и вредными условиями труда не ниже 4%.

5.2. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обучения по охране труда, а также на мероприятия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении об охране труда.

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, на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами, проведение обязательных медицинских осмотров, а также возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных ТК РФ, а также соглашением, заключённым учредителем учреждения и настоящим коллективным договором.

6.1.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно спортивные залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

6.1.4. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % от начисляемой заработной платы.

6.1.5. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

6.2. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации; в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- премирование победителей конкурса « Воспитатель года»;
- иные виды поощрений.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Стороны пришли к согласию в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

- Учитывать присвоенные педагогическим работникам категории при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов.
- При аттестации работника на соответствие занимаемой должности в представлении, наряду с оценкой профессиональных и деловых качеств, результатов профессиональной деятельности работника давать оценку условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности работника необходимыми средствами для исполнения им должностных обязанностей.
- Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.
- В случае направления работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.
- Устанавливать работникам прошедшим аттестацию соответствующую квалификационную категорию, разряд оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- Продлевать срок действия присвоенных им квалификационных категорий вместо сохранения гарантий по оплате труда путем закрепления их в коллективном договоре предусмотрено продление действия квалификационных категорий.

7.3. Производить перенос сроков аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности: по согласованию между работодателем и педагогическим работником допускается перенос сроков обязательной аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в пределах учебного или календарного года по личному заявлению работника:

- при наличии у работника листка нетрудоспособности, совпадающий со сроками аттестации, установленными работодателем;
- в случае если работнику до пенсии по возрасту остается три года и менее.

7.3.3. При рассмотрении заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на ту же квалификационную категорию аттестационная комиссия принимает решение об установлении квалификационной категории, на основе сведений, указанных в справке о занимаемой должности в организации на момент подачи заявления, содержащей в том числе информацию о наличии (отсутствии) неснятых дисциплинарных взысканий, и с учетом данных о результатах профессиональной деятельности, которые подтверждены работодателем и согласованные с выборным органом первичной профсоюзной организации. Следующим педагогическим работникам:

- работникам, имеющим ту же квалификационную категорию;
- награжденным отраслевыми наградами (значками) «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»;
- обеспечивающим высокий уровень преподавания и результативности педагогического труда и имеющим звание Тверской области «Почётный работник науки и образования Тверской области»;
- победителям, призерам международных, федеральных и областных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника, победителям в номинациях областных конкурсов «Воспитатель года» в течение последних 5 лет.

7.3.4. Сохранять уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории, на срок до одного года:

- возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией организации;
- длительной (более 2 месяцев) временной нетрудоспособности;
- при выходе из отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, годовичного отпуска, предусмотренного подпунктом 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- на период текущего учебного года в случае окончания действия квалификационной категории у работников пенсионного возраста и принятии ими решения о прекращении трудовой деятельности по окончании текущего учебного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось не более 1 года, уровень оплаты труда работника сохраняется до наступления пенсионного возраста;

- в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

- педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8.1. Работодатель обязуется: предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2. 3 или 5 части 1 ст.81 настоящего Кодекса с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.373)

8.2. Стороны договорились о том, что: преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации (помимо лиц указанных в статье 179) имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении более 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16 лет;
- родители детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, имеющие государственные награды за педагогическую деятельность;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

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

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу ра-

ботников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением.

9. Права и обязанности сторон

9.1. Работодатель имеет право: на управление образовательным процессом.

Вести прием на работу работников учреждения, устанавливать им должностные требования, дополнительные льготы и гарантии.

Применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим положением в учреждении, налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.2. Работодатель обязан:

создавать необходимые условия для работников и воспитанников учреждения, применять необходимые меры к улучшению их положения на работе.

Информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития учреждения,
- об изменениях структуры, штата учреждения,
- о бюджете учреждения и расходовании внебюджетных средств.

9.3. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего коллектива, осуществляет контроль по реализации коллективного договора.

9.4. Представительный орган трудового коллектива обязан:

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах,
- защищать законные интересы работников учреждения;
- осуществлять правовую помощь работникам учреждения;
- выполнять соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, требований техники безопасности иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения (ФЗ от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их деятельности, правах и гарантиях»);
- обеспечивать регулярное информирование работников учреждения о принимаемых мерах по их защите;
- представлять в управление образования администрации Калининского муниципального района Тверской области, администрацию Калининского муниципального района Тверской области, Законодательное собрание Тверской области, Государственную Думу, Правительство Российской Федерации предложения, направленные на обеспечение прав и интересов работников

учреждения в вопросах оплаты труда, трудовых гарантий, пенсионного обеспечения, условий охраны труда, профилактики травматизма, оздоровления, улучшения жилищных условий;

- осуществлять в установленном порядке контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10. Гарантии и условия работы для администрации (заведующего, работодателя)

10.1. Представитель трудового коллектива признает администрацию как распорядительный орган управления и проявляет уважительное отношение к нормативным актам, регулирующим деятельность учреждения.

10.2. Трудовой коллектив учреждения не вмешивается в оперативную деятельность администрации за исключением пунктов, оговоренных данным договором.

10.3. Представитель трудового коллектива обязуется анализировать выполнение коллективного договора.

10.4. Трудовой коллектив обязуется заслушивать заведующего по итогам полугодия и года, выносить результат на обсуждение всего коллектива, вносить предложения по совершенствованию коллективного договора (ст.53 ТК РФ).

11. Гарантии и условия работы для выборного представителя трудового коллектива (председателя первичной профсоюзной организации)

11.1. Администрация признает представителя трудового коллектива защитником профессиональных и социально-экономических интересов работников.

11.2. Администрация учитывает мнения представителя трудового коллектива, предоставляет информацию по вопросам непосредственно затрагивающих интересы работников (ст.51)

11.3. Представитель трудового коллектива участвует в рассмотрении коллективных и индивидуальных споров, связанных с нарушением законодательства, условиями коллективного договора.

11.4. Администрация принимает решения с учетом мнения Трудового коллектива в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.5. Работодатель обязан предоставлять Трудовому коллективу:

- безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы;

- возможность размещения информации в доступном для всех месте;
- право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

11.6. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.7. Работодатель с учетом мнения Трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст.82.374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст.81 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст.196)

12.Молодежная политика

12.1. В целях развития потенциала системы образования, эффективного участия молодежи в ее работе, обеспечении занятости, вовлечения в активную общественную жизнь, комплексного решения социальных вопросов и усиления социальной защищенности молодых Работников стороны считают работу с молодежью одним из приоритетных направлений своей деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- проведение работы с молодежью в целях закрепления в организациях молодых специалистов;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение молодым специалистам правовой и социальной защищенности;
- поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

12.2. Стороны договорились:

к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - выпускники профессиональных образовательных организаций среднего образования, образовательных организаций высшего образования, принятые на работу в государственные, муниципальные образовательные организации в течение трех лет после окончания учебы.

12.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией.

Молодым специалистом также признается Работник, приступивший к работе в педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

12.4. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход Работника в другую образовательную организацию;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

12.5. Стороны рекомендуют при заключении Коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав Работников из числа молодежи и обучающихся, содержащие положения по:

- закреплению наставников за Работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательной организации, установлению наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, определенных коллективными договорами;
- закреплению мер социальной поддержки Работников из числа молодежи, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных Трудовым договором, настоящим Коллективным договором или локальными нормативными актами; (но не менее 100 % в первые три года работы);
- повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодых Работников;

- развитию творческой активности молодежи;
- активизации и поддержке молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечению гарантий и компенсаций Работникам из числа молодежи, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации ;
- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- осуществлению профессиональной подготовки и повышению квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- закреплению мер социальной поддержки молодых специалистов, впервые поступивших на работу, включая надбавки к заработной плате, выплату пособий на условиях, устанавливаемых трудовым договором или локальным нормативным актом организации в течение 3 лет;
- обеспечению гарантий и компенсаций молодым специалистам и работникам, обучающимся в образовательных организациях, в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором;
- включению молодых специалистов в резерв руководящих кадров при соблюдении следующих условий:
 - а) наличие рекомендации руководителя учреждения для зачисления в резерв руководящих работников;
 - б) участие в конкурсах профессионального мастерства;
 - в) участие в семинарах, педагогических чтениях, вебинарах, лекториях, научных конференциях, педагогических тренингах и др.;
 - г) предоставление документов, подтверждающих соответствие требованиям, предъявляемым к квалификации руководителя учреждения;
- осуществлению административного и методического сопровождения профессионального развития педагогов в рамках управления персоналом;
- проведению работы по сохранению и развитию системы наставничества, установление наставникам доплаты за работу с молодыми специалистами на условиях, определяемых коллективными договорами при наличии фонда оплаты труда;
- введению дополнительных форм поддержки, поощрения молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности образовательных и (или) профсоюзных организаций при наличии фонда оплаты труда.

13. Социальное партнерство

13.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

13.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

13.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

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

13.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

13.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников не менее 1% .

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

13.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

13.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

13.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной ор-

ганизации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

13.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);
- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;
- принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ);
- иные вопросы.

13.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с

работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

13.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты учреждения, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

13.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

13.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

13.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

13.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

13.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности), своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника; охраной труда в учреждении;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

13.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

13.4.7. Участвовать в формировании в учреждении системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

13.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

13.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

13.4.10. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

13.4.11. Ходатайствовать о представлении к наградам работников учреждения.

13.4.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

13.4.13. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

14. Гарантии профсоюзной деятельности

14.1. Работодатель:

14.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании учреждения;

14.1.2. не препятствует представителям Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

14.1.3. не допускает ограничения 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;

14.1.4. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

14.1.5. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

14.1.6. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

14.1.7. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения;

14.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

14.2.1. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

14.2.2. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации 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 с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

14.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии учреждения комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических

работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

14.3. Стороны совместно:

14.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам учреждения;

14.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

15. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

15.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МДОУ «Медновский детский сад «Родничок».

15.2. Стороны договорились и обязуются:

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

15.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников учреждения.

15.2.3. 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.

15.2.4. 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.

16. Заключительные положения

16.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права всех работников учреждения, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

16.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

16.3. Работодатель размещает копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

16.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

16.5. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

16.6. Контроль выполнения принятых сторонами обязательств по коллективному договору возлагается на заведующего учреждения и представителя Трудового коллектива учреждения.