

Российская Федерация
Иркутская область

Управление образование Администрации Шелеховского Муниципального района
Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение Шелеховского
района «Детский сад комбинированного вида № 12 «Солнышко»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
Шелеховского района «Детский сад комбинированного вида № 12 «Солнышко»
(МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко»)

(полное наименование дошкольной образовательной организации
в соответствии с Уставом)

От работодателя:

Заведующий МКДОУ ШР «Детский
сад № 12 «Солнышко»

_____ Т.В. Захарова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации МКДОУ
ШР «Детский сад № 12 «Солнышко»

_____ О.В. Пестова

МП

Дата подписания коллективного договора

«_____» _____ 2024 года

Протокол общего собрания работников
от 01 апреля 2024 года № 5

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду
и социальному партнерству Администрации Шелеховского муниципального
района _____

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

МП

1. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Шелеховского района «Детский сад комбинированного вида № 12 «Солнышко» (далее – МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко», Учреждение).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом 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 МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» 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 правовыми актами и отраслевыми региональными и территориальными соглашениями.

3. Стороны, заключившие коллективный договор:

– работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), а также не являющиеся, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация Учреждения в лице его председателя (далее — Профком);

– работодатель в лице его представителя — заведующего МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» (далее – Работодатель).

4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

5. Обязательства Профкома распространяются только на членов Профсоюза. Защита Профкомом прав работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1% от заработной платы данными работниками на счет первичной организации Профсоюза через бухгалтерию.

6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников под роспись в течение 5 рабочих дней после его подписания.

7. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

8. Срок действия настоящего Коллективного договора составляет три года с момента подписания.

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

10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко».

11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

14. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде дополнительного соглашения, которое регистрируется в отделе по труду и социальному партнерству Администрации Шелеховского муниципального района.

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

16. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

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

18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение к настоящему Коллективному договору);
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение об оплате труда работников МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко»;
- Положение о создании и работе комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений;
- План переподготовки кадров;
- другие локальные нормативные акты.

19. 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 частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

20. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора.

21. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

22. Учреждение, в соответствии со статьей 331 Трудового кодекса Российской Федерации, отказывает в приеме на работу, в том числе педагогическую работу лицам, имеющим или имевшим судимость, подвергавшимся или подвергавшимся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности.

23. Лица, поступающие на работу в Учреждение, должны отвечать требованиям квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных характеристик и профессиональных стандартов по соответствующим должностям и профессиям.

24. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, после чего один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.

25. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

26. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных статьями 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

27. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к его трудовой деятельности.

28. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьями 57, 333 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия труда на рабочем месте, льготы и компенсации и другие условия.

29. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Коллективным договором.

30. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме путем подписания работником и Работодателем дополнительного соглашения. Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, другой храниться у Работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается его подписью на экземпляре дополнительного соглашения к трудовому договору, хранящемуся у Работодателя.

31. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 Трудового кодекса Российской Федерации).

32. Объем педагогической работы педагогическим работникам МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

33. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

34. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их педагогической нагрузкой в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до ее введения.

35. Объем педагогической работы воспитателей и других педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

36. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателям и другим педагогическим работникам в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе Работодателя в случаях:
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

37. В случаях, указанных в подпункте «по инициативе Работодателя» для изменения педагогической нагрузки согласие работника не требуется.

38. По инициативе Работодателя изменение, определенных сторонами условий трудового договора допускается, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп воспитанников, изменение сменности работы Учреждения, а также

изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

39. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 74, 162 Трудового кодекса Российской Федерации).

40. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

41. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

42. По соглашению сторон работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы – до выхода такого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

43. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

44. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику Учреждения.

45. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

46. При сокращении численности и штата работников Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

47. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также:

- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- работники, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 14-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 14-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;

– лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

48. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансий.

49. Увольнения членов Профсоюза по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации (Основание: статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

50. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

51. Профсоюзный комитет МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения им условий Коллективного договора.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

52. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

– необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

– с учетом мнения Профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

53. Работодатель обязуется:

– организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

– повышать квалификацию педагогических работников один раз в три года;

– в случае направления работника для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации);

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Работодателя или органов Управления образованием) в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации;

– организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Рабочее время и время отдыха

54. Рабочее время работников определяется в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком работы сотрудников, для сторожей - графиком сменности, утверждаемыми заведующим Учреждения с учетом мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

55. Продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

56. Для работников Учреждения (кроме сторожей) устанавливается пятидневная рабочая неделя.

57. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

58. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

59. Для педагогических работников Учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе в зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

– воспитателям, работающим в группах общеразвивающей направленности – 36 часов в неделю;

– воспитателям, работающим в группе оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией – 30 часов в неделю;

– воспитателям, работающим в группе компенсирующей направленности для детей с тяжелыми нарушениями речи – 25 часов в неделю;

– учителю-логопеду – 20 часов в неделю;

– музыкальному руководителю – 24 часа в неделю;

– инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю;

– педагогу - психологу – 36 часов в неделю.

60. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных по соответствующим должностям, регулируется Правительством Российской Федерации.

Федерации, федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования и определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, фактических объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и должностной инструкцией. Рабочее время измеряется в астрономических часах. В состав рабочего времени помимо занятий входят короткие перерывы между занятиями, время нахождения в Учреждении согласно Правилам внутреннего распорядка (при проведении общих мероприятий и других), время на ведение документации.

61. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

62. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

63. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в только случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

64. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

65. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

66. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу Работодателя.

67. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

68. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

69. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

70. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями,

допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко».

71. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

72. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

73. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьями 114, 115 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительностью 28 календарных дней.

74. Работодатель обязуется предоставлять:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, согласно статье 334 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 8 календарных дней за работу в районах Иркутской области;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, исполняющим свои трудовые обязанности во вредных/опасных условиях (условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда), в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом данный отпуск предоставляется пропорционально времени, отработанному во вредных/опасных условиях. Замена дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда денежной компенсацией не допускается, за исключением случаев увольнения (часть 3 статьи 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

75. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

76. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

77. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

78. Разделение отпуска на части, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

80. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней в текущем году;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в текущем году;

- работающим инвалидам - 60 календарных дней в текущем году;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дня на момент события;

- в случае смерти близких родственников работника – 3 календарных дня на момент события;

- для сопровождения ребенка работника младшего школьного возраста (первоклассника) 1 Сентября в школу – 1 календарный день на момент события;

- в связи с проходами призывника в армию – 2 календарных дня;

- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня.

81. Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ).

82. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения.

83. Работник подает Работодателю заявление на длительный отпуск за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

84. Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

85. По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листа нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске,

- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

86. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

87. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организации обеспечивается возможность приема

пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

88. Продолжительность времени для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. Оплата и нормирование труда

89. Система оплаты труда работников МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко», а также локальными нормативными актами Учреждения.

90. В систему оплаты труда работников Учреждения входят размеры должностных окладов (ставок заработной платы), установленные по соответствующим профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты, персональные повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

91. Порядок и условия установления размера оклада (ставки), повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко».

92. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на банковскую карту работника. Размер заработной платы за первую половину месяца составляет не ниже тарифной ставки сотрудника за отработанное время и выдается 28 числа текущего месяца, окончательный расчет заработной платы за месяц выдается 13 числа следующего месяца.

93. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

94. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив Работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

95. Выплата (надбавка) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

96. Выплаты (надбавки) за работы с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от класса условий труда устанавливаются в следующем размере:

- класс условий труда 3, подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) - 4 процента оклада, ставки заработной платы;
- класс условий труда 3, подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) - 4 процента оклада, ставки заработной платы;

– класс условий труда 3, подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени)
- 8 процентов оклада, ставки заработной платы;

– класс условий труда 3, подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени)
- 12 процентов оклада, ставки заработной платы.

97. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

98. Выплата (надбавка) за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы).

99. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

100. Выплата дошкольных образовательных организаций, привлекаемым к работе сверхурочно, если эта работа не компенсировалась предоставлением им дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно, оплата труда устанавливается из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) с начислением компенсационных и стимулирующих выплат, носящих обязательный характер на одинарную ставку заработной платы или одинарный оклад (должностной оклад).

101. Работникам дошкольных образовательных организаций, привлекаемым к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата труда устанавливается в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки, оклада (должностного оклада) с учетом двойного размера компенсационных и стимулирующих выплат, носящих обязательный характер.

102. Работодатель обязуется:

– при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с начислением процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

– сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

– возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, в полном размере;

– сохранять за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия);

– выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате;

103. Размеры выплат (надбавок) за иные условия, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации и Положением об оплате труда МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко».

104. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет заведующий Учреждения.

6. Социальные гарантии и компенсации.

105. Работодатель:

– ходатайствует перед Управлением образования, Администрацией Шелеховского муниципального района о предоставлении жилья нуждающимся работникам;

– ходатайствует перед Управлением образования за работников, имеющих детей дошкольного возраста, об обеспечении их местами в детских дошкольных учреждениях Шелеховского района;

– обеспечивает прохождение за счет бюджетных средств Работодателя медицинских периодических осмотров работников в целях охраны здоровья работников, предупреждения возникновения и распространения профессиональных заболеваний;

– предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц лицам (родителю, опекуну, попечителю), осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

106. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в следующем порядке:

– обязуется предоставлять работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– обязуется предоставлять работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в области охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– обязуется предоставлять работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение

пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7. Условия, охрана и безопасность труда

107. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить реализацию права работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, объемов финансирования, запланированных на их выполнение, ответственных лиц;

- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко»;

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в размере 0,2 процента суммы затрат на производство услуг. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%), перечисляемых Учреждением в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, реализацию мероприятий по приведению уровней воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, приобретение аптечек для оказания первой помощи;

- проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ. По результатам специальной оценки условий труда, с учетом мнения Профкома, составлять план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссии по охране труда;

- проводить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- обеспечить создание в Учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации);

– проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу сотрудниками Учреждения, инструктажи по охране труда, в том числе по охране жизни и здоровья воспитанников во время пребывания в дошкольной организации, обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда, безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, по оказанию первой помощи пострадавшим, по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, а также стажировку на рабочем месте;

– обеспечить организацию обучения и проверки знаний работников Учреждения требований охраны труда один раз в три года, проведения повторных инструктажей не реже одного раза в шесть месяцев, обучения членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда, по охране труда, председателя первичной профсоюзной организации, лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда в аккредитованных учебных центрах, обучающих работодателей и работников вопросам охраны труда;

– обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

– разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в Учреждении работ, с учетом мнения Профкома;

– обучить электротехнический, и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе;

– обеспечить работников за счет средств Учреждения сертифицированными средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств;

– обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя;

– осуществлять совместно с Профкомом систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;

– обеспечить за счет средств Учреждения прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, профессиональной гигиенической подготовки (санминимум), обязательных медицинских обследований работников, психиатрического освидетельствования;

– обеспечить необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организацию вакцинации работников (в том числе по эпидемиологическим показаниям), организацию питания работников и воспитанников Учреждения;

– оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

– обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;

– обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда;

– обеспечить своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве, случаев профессиональных заболеваний работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

– вести учет и анализ микроповреждений (микротравм) работников Учреждения;

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

– сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (статья 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

108. Работник в области охраны труда обязан:

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, по

использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, психиатрическое освидетельствование и другие обследования, обязательные для работников дошкольного образовательного учреждения;

- незамедлительно извещать заведующего Учреждения, либо лицо, его замещающее о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

109. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

110. Стороны совместно обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников;

- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;

- по каждому несчастному случаю на производстве администрация Учреждения образует с участием Профкома комиссию по расследованию причин несчастного случая и оформление акта формы Н-1;

- создать необходимые условия для работы председателя Профкома - обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств Учреждения, освободить на два часа от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива в течение рабочей недели с сохранением среднего заработка,

- ежегодно в декабре осуществлять подготовку и заключение Соглашения по охране труда между Работодателем и Профкомом.

111. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и других), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или председатель Профкома вправе вносить представление заведующему МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» об устранении указанных нарушений и сообщать в соответствующие органы надзора и учредителю.

8. Молодежная политика. Система наставничества

112. С целью оказания помощи в самоопределении, личностном и социальном развитии, самореализации и закреплении в педагогической профессии молодым/начинающим специалистам, стороны Коллективного договора договорились осуществлять наставничество в отношении следующих категорий педагогических работников: (молодыми педагогическими работниками считать сотрудников из числа педагогического персонала в отношении в возрасте до 35 лет):

- молодые, начинающие педагогические работники;
- педагогические работники, приступившие к работе после длительного перерыва;
- педагогические работники, находящиеся в процессе адаптации на новом месте работы;
- педагогические работники, желающие повысить свой профессиональный уровень в определенном направлении педагогической деятельности;
- педагогические работники, находящиеся в состоянии профессионального, эмоционального выгорания;
- педагогические работники, испытывающие профессиональные затруднения и осознающие потребность в наставнике.

113. Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в Учреждении;
- утвердить и поддерживать в актуальном состоянии Положение о наставничестве.

114. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- осуществлять доплату наставникам молодых педагогическим работникам из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией Учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;
- устанавливать на период не более двух лет со дня приема (выхода) на работу персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере 1,5 молодым специалистам возраст которых не превышает 35 лет впервые приступившим к работе в дошкольной образовательной организации в должности педагогического работника в соответствии с полученной квалификацией по специальности по направлению педагогической деятельности, ранее не имеющим стажа педагогической деятельности;
- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников один раз в 3 года;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

115. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам при рождении ребенка, поступлении его в первый класс общеобразовательной организации в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;
- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;
- оказывать содействие в приобретении льготных профсоюзных путевок в районной организации Профсоюза;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

116. Гарантии деятельности Профкома определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»

Работодатель обязуется:

1) предоставлять Профкому Учреждения на безвозмездной основе помещение для проведения заседаний Профкома, хранения документации, транспортные средства и средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой;

2) перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников одновременно в день перечисления работодателем НДФЛ. на основании письменного заявления работников, являющихся членами Профсоюза;

3) освобождать от основной работы председателя Профкома, 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.

4) предоставлять Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

5) включать членов Профкома в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

6) рассматривать с учетом мнения Профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе Работодателя (статья 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации);

- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установление заработной платы (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);

- применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - создание комиссий по охране труда (статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
 - установление дней выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.
- 7) предоставлять страницу на официальном сайте МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» для размещения информации Профкома.
- 8) Включать Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников Учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10. Обязательства Профкома

117. Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, 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 первичной профсоюзной организации МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко», в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом (советом) Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию и летнему оздоровлению детей работников Учреждения;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением Работодателем страховых платежей;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда;
- осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу;
- участвовать в разработке Положения о системе управления охраной труда в Учреждении;
- принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест;
- согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни;
- участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. Льготы и гарантии для членов Профсоюза

118. Работники - члены Профсоюза имеют право:

- приобретать санаторно-курортные путевки в санатории на льготных условиях;
- получать:
 - бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам;

- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе Работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам;
- профсоюзные награды за активную работу в Профсоюзе;
- содействие в оздоровлении своих детей;
- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профсоюзной организации МКДОУ ШР «Детский сад № 12 «Солнышко» (при наличии средств на данную статью расходов в смете первичной профсоюзной организации и по решению профкома).

участвовать:

- в профсоюзных программах страхования жизни и здоровья;
- в профсоюзных программах, предусматривающих организацию на льготных условиях туристических и культурно-образовательных поездок и иных культурных, образовательных, познавательных, спортивных и оздоровительных мероприятиях, организуемых Профсоюзом;
- в профсоюзных программах, предусматривающих софинансирование мероприятий по предоставлению высокотехнологичной медицинской помощи, зубопротезирования, иных медицинских услуг.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

119. Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и социальному партнерству Администрации Шелеховского муниципального района.

120. Сторонами совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, осуществляется контроль за его реализацией и ежегодно представляется отчет о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

121. Сторонами соблюдается установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используются все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

122. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Приложение к Коллективному договору: Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Шелеховского района «Детский сад комбинированного вида № 12 «Солнышко».