

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного дошкольного образовательного учреждения Вашкинского
муниципального района
«Детский сад №1»
на 2022 – 2025 г.г.

161250 Вологодская область Вашкинский район
село Липин Бор улица Октябрьская дом 9а

с. Липин Бор

2022 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в бюджетном дошкольном образовательном учреждении Вашкинского муниципального района «Детский сад №1» (далее – Организация).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее 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»; Законом Вологодской области о социальном партнерстве; Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2021 – 2024 годы

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующей Демидовой Лии Николаевны (далее Работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Яковлевой Татьяны Валентиновны (далее – профсоюзный комитет).

1.4. Договор распространяется на всех работников Организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Договора всех работников Учреждения в течение трех дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования, вида Организации, реорганизации Организации в форме преобразования, а также при смене руководителя Организации.

при реорганизации Организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

при ликвидации Организации, в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

- 1.8. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.9. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников Организации по сравнению с ТК РФ.
- 1.10. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.11. Кроме Договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со статьей 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.
- 1.12. Проект договора рассмотрен и принят на общем собрании трудового коллектива.
- 1.13. Положения настоящего Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими или вступившими в силу в течение срока действия Договора, недействительны и не подлежат применению.
- 1.14. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
- 1.15. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 15.03.2025 г. включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

2. Стороны договорились, что:

- 2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством.
- 2.2. Работодатель обязуется;
- 2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.
- 2.2.2. При заключении трудового договора до его подписания работодатель знакомит работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.2.3. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.
- 2.2.4. Трудовые отношения между работником и Организацией возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного

трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключен только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия

2.2.5. Трудовой договор работника с администрацией может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
 - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
 - лиц, заключавших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

При приеме на работу педагогического работника, имеющему первую или высшую квалификационную категорию, а так же ранее успешно прошедшему аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание на работу не устанавливается.

2.2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являются неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному согласию работника, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и частью 3 статьи 72.2 и статьи 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Работодатель уведомляет профсоюзный комитет в письменной форме не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ. Одновременно с

уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проект приказа об утверждении штатного расписания и срокам введения его в действие. Список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

2.2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на работу при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией). Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовые увечья или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лицам, проработавшим в организации более 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим ребенка до 16 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогическим работникам, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня, следующего за днем фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении. С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

2.2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, либо сокращению численности или штата увольняемому работнику:

- выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- сохраняется средний месячный заработок в течение трех месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.2.12. Не допускается расторжение трудового договора:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет) по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктом 1, 5-8, 10 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации;

- с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- с работниками, в связи с сокращением численности или штата, впервые поступающими на работу. По полученной специальности в течение трех лет.

2.2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

2.2.14. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза по инициативе Работодателя производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.2.15. С учетом мнения профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ)

2.2.17. Направляя работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.18. При направлении работника в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере, утвержденном в Вологодской области и (или) субъекте РФ).

2.2.19. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том, числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем

2.2.21. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием профсоюзного комитета.

2.2.22. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании статьи 370 ТК РФ и статьи 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачей экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;
- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;
- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении их нарушенных прав.

III. Рабочее время и время отдыха.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с трудовым законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Организации определяется Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы, согласованными с профсоюзным комитетом.

Нормируемой частью рабочего времени считается норма часов, за которую выплачивается должностной оклад (для учителя-логопеда - 20 часов в неделю, музыкальному руководителю - 24 часа в неделю, инструктору по физической культуре - 30 часов в неделю, старшему воспитателю - 36 часов в неделю, воспитателям - 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и собраний и т.п.), присутствие на которых работника обязательно. Для работников и руководителя Организации норма рабочего времени:

- женщины – 36 часов в неделю;
- мужчины - 40 часов в неделю.

Администрация Организации устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.2. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и предварительным согласованием с профкомом и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством ст. 99 ТК РФ.

К сверхурочным работам не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами

3.3. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.5. Работа в праздничные и выходные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников в эти дни производится с их письменного согласия и по согласованию с профкомом в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Организации.

Привлечение к работе в нерабочие праздничные и выходные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится с письменного распоряжения работодателя.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или по желанию работника предоставляется другой день отдыха.

3.6. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность определено правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Для воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочей смены, перерыв для приема пищи не устанавливается: прием пищи обеспечивается одновременно с воспитанниками.

3.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях, предусмотренных статьей 124 ТК РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск по согласию работника и работодателя переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение, перенесение, продление и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска рабочего года работника.

3.8. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК ФЗ.

3.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.10. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября ребенка в школу – 1 день;
- рождение ребенка – 3 дня;
- свадьба (своя или детей) - 3 дня;
- смерть (родителей, детей) – 3 дня;
- юбилей (50, 55, 60 лет) - 1 день;
- председателю профсоюзного комитета – 3 дня
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 7 дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 дней;
- участникам ВОВ – до 35 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней в году;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших, вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней в году;
- работающим инвалидам – 60 дней в году;

3.11. Педагогическим работникам не реже, чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск, сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьи 335 ТК РФ).

3.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск руководителя, воспитателей, старшего воспитателя, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре, медицинской сестры - 42 календарных дня, учителя- логопеда - 56 календарных дней, младших воспитателей, кастелянши, рабочего, дворника, завхоза - 28 календарных дней, поваров - 28 календарных дней основной и 7 дней - дополнительный.

3.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность соответствует установленной для должности продолжительности и оплачивается в полном размере.

3.14. Работнику Организации – женщине, проживающей на селе, предоставляется дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы на основании заявления.

3.15. Воспитатели, старший воспитатель Организации имеет право использовать шесть оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной работы без обязательного присутствия в учреждении в условиях 36 – часовой рабочей недели.

3.16. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих

нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час - статья 95 ТК РФ.

3.17. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

3.18. В период отмены учебной деятельности учебно-воспитательный и обслуживающий персонал Организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.19. Профсоюзный комитет обязуется:

3.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.19.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

3.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда.

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц. Днями выплаты заработной платы являются 29 числа текущего месяца и 14 числа следующего месяца.

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 нарушением работодателем установленного срока соответственно выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящие в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, не ниже 35% часовой тарифной ставки, рассчитанной за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменном виде. При этом он не может быть подвергнут денежному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок на весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении продолжительности стажа работы (выслуга лет).
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания - со дня вступления в силу решения о присвоения почетного звания, награждения;
- при присвоении ученой степени доктора наук, кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки РФ решения о выдаче диплома.

4.8. Оплата труда работников занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценке условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, на которых устанавливается доплата 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся работникам в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах и решением комиссии.

4.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о премировании и Положением об оказании материальной помощи

4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.12. Штаты Учреждения формируются с учётом, установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

V. Социальные гарантии и льготы.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (глава 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (глава 20 – 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1. ТК РФ);
- в других случаях предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Работникам Учреждения, являющимся членами профсоюза при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

5.2.4. Педагогические работники в соответствии с действующим федеральным областным законодательством, пользуются правом: на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением; преимущественного представления жилой площади. Жилая площадь предоставляется по нормам, установленным в районе, оплата квартир производится по их фактической стоимости (квартплата).

5.2.5. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет до достижения ими пенсионного возраста.

5.2.6. Право на бесплатные квартиры с освещением и отоплением сохраняется:

- за перешедшими на пенсию педагогическими работниками;
- за пенсионерами при переезде их на новое место жительства в сельской местности, в котором педагогические работники пользуются этими льготами, а также при преобразовании сельского населенного пункта в поселок городского типа и в случаях преобразовании сельского населенного пункта и поселка городского типа в город.

5.2.7. Право на бесплатные квартиры с освещением и отоплением сохраняется:

- за педагогическими работниками Учреждения сельской местности. Если они проработали в учреждении не менее 10 лет и после выхода на пенсию пользовались этими льготами;
- за педагогическими работниками Учреждения сельской местности. Если они проработали в учреждении не менее 10 лет и перешедшими на пенсию после 01.01.2005 года.

5.2.8. Право на бесплатные квартиры с освещением и отоплением сохраняется за членами семьи умершего пенсионера, если на момент смерти пенсионера они пользовались этими льготами и после смерти пенсионера получают пенсию, являющуюся для них единственным источником средств существования.

5.2.9. Выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, другим специалистам, прибывшим на работу в сельские образовательные учреждения, выплачивается единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в размере до шести должностных окладов.

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

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

5.3. Профсоюзный комитет оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

- устройство детей в детские дошкольные учреждения, получении материальной помощи и компенсаций от работодателя;
- проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
- контролирует соблюдение работодателем законодательства по обязательному социальному страхованию работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
- оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

5.4. Аттестация педагогических работников образовательных организаций района осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителей образовательных организаций проводится аттестационной комиссией, созданной Управлением образования.

5.5. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации. График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

5.6. Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях

установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включаются представители областной организации Профсоюза.

VI. Охрана труда и здоровья.

б. Для реализации право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда (Приложение к Коллективному договору).

б.1. Работодатель обязуется:

б.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

б.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приёмам труда, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на образовательные услуги (статья 226 ТК РФ).

б.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

б.1.4. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников Организации не реже 1 раза в три года.

б.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Организации по охране труда к началу каждого учебного года.

б.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

б.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с профсоюзным комитетом.

б.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

б.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением № 2 к настоящему Коллективному договору.

б.1.10. Обеспечивать работников сертификационной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

б.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

б.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

- 6.1.13. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 6.2. В случаях отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 6.3. Работники обязуются:
- 6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 6.3.2. Проходить обучение безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя Организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и его выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных правовых актов, затрагивающих права работников Организации, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установлены законодательством и настоящим Договором (глава 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации установленных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение, как для постоянной работы профсоюзного комитета, так и для проведения собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещать информацию в доступном для всех работников месте.

7.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

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

7.3.7. Привлекать профсоюзный комитет для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

7.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке установленным (статьями 372 и 373 ТК РФ);

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 Договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования в Учреждении (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (статья 136. ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Учреждении (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов Учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

7.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неиспользование работником, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ); повторное в течение одного года грубое нарушение устава Организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

7.7. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы - ст. 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, определен в приложении № к Договору.

7.8. С предварительного согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу, в случаях предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия Вашкинского районного

Профсоюзного комитета производится увольнение председателя первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неиспользование работником, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ);

7.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной работе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником Организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору на определенный срок, для замены временного отсутствия работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены профсоюзного комитета, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета 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, и иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий Организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета.

8. Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. 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, правах и гарантиях, деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалифицированных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников Организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Организации.

IX. Разрешение индивидуальных трудовых споров.

9.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

9.2. Порядок рассмотрения и исполнение решений индивидуальных трудовых споров регулируется статьей 383- 397 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников и Работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

9.4. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

9.5. Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

9.6. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или в присутствии уполномоченного им представителя. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае вторичной неявки без уважительных причин, комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно в пределах срока.

9.7. Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов.

9.8. Заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих Работодателя. На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем.

9.9. Комиссия по трудовым спорам принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

9.10. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

9.11. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести его рассмотрение в суд. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

9.12. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям: работника – о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула, неправомерных действиях;

работодателя при обработке и защите персональных данных работника; работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении Работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

9.13. Непосредственно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры:

- об отказе в приеме на работу;
- лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Х. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

10.1. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров регламентируется статьями 398-418 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.2. День начала коллективного трудового спора – день сообщения решения Работодателя (его представителя) об отклонении всех или части требований работников (их представителей), или несообщение работодателем (его представителем) в соответствии со статьей 400 Трудового кодекса Российской Федерации своего решения.

10.3. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

10.4. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах.

Примирительные процедуры проводятся в сроки, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации статья 401-402.

10.5. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (статья 403-404 ТК РФ).

10.6. В случае уклонения работодателем (их представителей) от создания трудового арбитража или отказа от выполнения его решения работники могут приступить к организации забастовки, за исключением случаев, когда в соответствии с частями первой и второй статьи 413 Трудового кодекса Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена.

10.7. В соответствии со статьей 37 Конституции Российской Федерации, статьями 409-414 Трудового кодекса российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке. Представители Работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

10.8. Действия сторон коллективного трудового спора, соглашения и решения, принимаемые в связи с разрешением этого спора, оформляются протоколами представителями сторон коллективного трудового спора, примирительными органами, возглавляющими забастовку.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации Договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия Договора работникам Организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Заведующая

БДОУ «Детский сад № 1»



Демидова Л.Н.

От работников:

Председатель

первичной профсоюзной организации

БДОУ «Детский сад № 1»

Яков

Яковлева Т.В.

« 15 » 03 2022 г.

« 15 » 03 2022 г.

К.ЗЕЧНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ
« ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ВОЛОГДСКОЙ ОБЛАСТИ »
160635, Вологодская обл., г. Вологда ул. М. Конева 15
Тел./Факс: (81758)2-13-94

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ПРОВЕДЕНА

« 15 » 03 2022 г.

ЗА № 3

Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплаты рабочим, не входящие в дополнительный фонд оплаты труда в БДОУ «Детский сад № 1»

Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 процентов тарифной ставки по «Отраслевому соглашению по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2022-2025 годы»:

Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, других аппаратов для жарения и выпечки.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука.

В БДОУ «Детский сад № 1» устанавливаются доплаты, согласно перечня работ с неблагоприятными условиями труда, следующим работникам:
повару (по виду работ 1.1. и 1.2.);

Заведующая БДОУ «Детский сад № 1» /Л.Н.Демидова/

Перечень профессий и должностей

В БДОУ «Детский сад № 1», которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Повар, работающий у плиты - 7 календарных дней.

Заведующая БДОУ «Детский сад № 1» /Л.Н.Демидова/

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты
в БДОУ «Детский сад № 1»

№	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы)
1	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей подкладке Валенки Галоши на валенки В остальное время года дополнительно: Плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 2,5 года 1 пара на 3 г. 1 пара на 2г. 1 на 3 года
2	Кладовщик, кухонный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 4 пары 1 пара
3	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (прачка, кастелянша)	Костюм хлопчатобумажный Фартук х/б с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	1 2 1 пара дежурный 4 пары
4	Уборщик служебных помещений (младший воспитатель)	Халат хлопчатобумажный Тапки Перчатки резиновые Косынка	1 1 1 2
5	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Фартук клеенчатый с нагрудником Тапки Косынка (колпак) Перчатки резиновые	1 1 1 1 2 1
6	Кухонный рабочий	Фартук клеенчатый Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 пара 1 1

Перечень должностей и профессий, которым необходима выдача смывающих (или) обезвреживающих средств
в БДОУ «Детский сад № 1»

Наименование профессий	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
повар	Работа с водными растворами, дезинфицирующими средствами	100 мл
младший воспитатель	Работа с водными растворами, дезинфицирующими средствами	100 мл
Кухонный рабочий	Работа с водными растворами, дезинфицирующими средствами	100 мл
Рабочий по стирке белья	Работа с водными растворами, дезинфицирующими средствами	100 мл

Заведующая БДОУ «Детский сад № 1»

/Л.Н.Демидова