

СОГЛАСОВАНО:
председатель профсоюзного
комитета МАДОУ
Ю.С. Ватулина



УТВЕРЖДАЮ:
заведующий МАДОУ
ЦРР-д/с № 16 «Петушок»
Т.И. Яценко



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР РАБОТНИКОВ

муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
центр развития ребенка — детский сад
№ 16 «Петушок»
на 2017-2020 годы

Подготовлено в качестве информационного материала
«Сектор занятости населения Тбилисского района»
Муниципальное государственное автономное учреждение
Дата 13.12.2017г. 5/0
на основании приказа № 101 от
13.12.2017г.

ст. Тбилисская

ПРОЧИТО, ПРОНУМЕРАВАННО
ЛИСТОВ
Заведующий МАДОУ ЦРР -д/с № 16
«Петушок»
Т.И. Яценко
Председатель ПК МАДОУ ЦРР -д/с № 16
Ю.С. Ватулина



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен между Работодателем и Работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении центр развития ребенка – детский сад № 16 «Петушок».

1.2. Коллективный Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 16 «Петушок» (далее Дошкольная Организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Коллективного Договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя - заведующий муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением центр развития ребенка – детский сад № 16 «Петушок» - Яценко Татьяна Ивановна (далее Работодатель).
- Работники муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка – детский сад № 16 «Петушок» в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации – Ватулина Юлия Сергеевна (далее ПК);

1.4. Настоящий Коллективный Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного Договора на срок не более 3 (трех) лет.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган ПК единственным представителем работников, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий работникам;
- соблюдать условия Настоящего Коллективного Договора и выполнять его;
- знакомить с Настоящим Коллективным Договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу (до подписания Трудового Договора), обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Настоящего Коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, печать, сеть Интернет.

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Дошкольной Организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в

комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия Настоящего Коллективного Договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6. Действие Настоящего Коллективного Договора распространяется на всех Работников Дошкольной Организации, не зависимо от полноты рабочего времени, работы по совместительству и т.д..

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить ПК представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной ПК.

1.8. Настоящий Коллективный Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Дошкольной Организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения Трудового Договора с руководителем Дошкольной Организации и смене председателя ПК. При смене формы собственности Дошкольной Организации Настоящий Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации Дошкольной Организации в форме слияния, присоединения, разделения или выделения, Настоящий Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Дошкольной Организации любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении Нового Коллективного Договора или продлении действия Настоящего на срок до 3 (трех) лет.

При ликвидации Дошкольной Организации Настоящий Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Настоящего Коллективного Договора:

- Стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, оформляются Приложением к Настоящему Коллективному Договору в письменном виде и являются его неотъемлемой частью, доводятся до сведения всех работников;
- ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. По запросу Стороны отчитываются о выполнении Настоящего Коллективного Договора контролирующим органам.

2. Прием на работу, Трудовой Договор (Эффективный Контракт).

2.1. Порядок комплектования работников Дошкольной Организации регламентируется Настоящим Коллективным Договором и Уставом.

2.2. Подбор, прием и расстановка педагогических кадров, младшего обслуживающего персонала согласно штатному расписанию при наличии вакансий, относятся к компетенции заведующего Дошкольной Организации.

2.3. Отношения работников и Работодателя Дошкольной Организации регулируются Трудовым Договором, письменно заключенным между ними. Условия Трудового Договора не могут противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

2.4. Лицо, поступающее на работу, обязано предоставить:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда Трудовой Договор заключается впервые или Работник поступает на работу в порядке совместительства;
- свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы о получении образования (диплом, сертификаты, удостоверения и т.д.);
- документы воинского учета (мужчины, медицинский работник);
- документы, согласно перечню персональных данных, на обработку которых дается согласие.
- справку ГУ МВД России по Краснодарскому краю о наличии(отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования.

2.5. Стороны договорились о том, что:

- Трудовой Договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр Трудового Договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре Трудового Договора, хранящемся у Работодателя;
- Трудовой Договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним Трудовой Договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного Трудового Договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного Трудового Договора;
- приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.6. При приёме на работу, до подписания Трудового Договора, Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Настоящим Коллективным Договором, Правилами Внутреннего Трудового Распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника - размер оплаты труда, порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, график работы.

2.7. Трудовой Договор с Работниками Дошкольной Организации

заключается на неопределенный срок. Заключение Срочного Трудового Договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 ТК РФ.

В случаях, регулируемых частью 2 статьи 59 ТК РФ, Срочный Трудовой Договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.8. Изменение определенных Сторонами условий Трудового Договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению Сторон Трудового Договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий Трудового Договора заключается в письменной форме.

2.9. Условия, оговариваемые при заключении Трудового Договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права Работников, гарантированные законодательством, Настоящим Коллективным Договором Дошкольной Организации.

Согласно части 2 статьи 57 ТК РФ Трудовой Договор содержит полную информацию о Сторонах, заключивших его:

- указание места работы, адрес Работодателя;
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении Срочного Трудового Договора также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда, в том числе размер оплаты труда, порядок и условия выплат стимулирующего и компенсационного характера, компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени, в том числе скользящий график и время отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, другой);
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Трудовом Договоре могут быть отражены дополнительные условия, не

ухудшающие положение Работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные Сторонами условия Трудового Договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящих изменениях, определенных Сторонами, условий Трудового Договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.11. Расторжение Трудового Договора с Работником по инициативе Работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством, согласно раздела 3, главы 13, статьи 81.

2.12. Расторжение Трудового Договора с педагогическими работниками может быть произведено по следующим дополнительным основаниям: повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Дошкольной Организации; применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника и другое в соответствии со статьей 336 ТК РФ.

2.13. Работник имеет право расторгнуть Трудовой Договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя не менее чем за 14 календарных дней. По истечении указанного срока Работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать трудовую книжку, произвести полный расчет. По обоюдному соглашению между Работником и Работодателем Трудовой Договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения. Срочный Трудовой Договор расторгается по истечению срока его действия, о чем Работодатель извещает Работника в письменной форме не менее чем за 3 (три) дня до увольнения.

Если по истечению срока предупреждения об увольнении Трудовой Договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие Трудового Договора продолжается.

2.14. Прекращение Трудового Договора оформляется приказом заведующего на основании письменного заявления Работника. В день увольнения Работодатель делает запись об увольнении в трудовой книжке, Работник обязан поставить роспись «ознакомлен с записью». Днем увольнения считается последний день работы. При расторжении Трудового Договора (Эффективного Контракта) Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 180 ТК РФ, иными федеральными законами.

2.15. ПК осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий Настоящего Коллективного Договора.

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда Работников Дошкольной Организации производится согласно согласованному с ПК Дошкольной Организации и утвержденному заведующим «Положения об оплате труда работников МАДОУ ЦРР – д/с № 16 «Петушок»».

3.1.2. Согласно статье 136 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Настоящим Коллективным Договором устанавливается, что, заработная плата выплачивается путём перечисления на указанный Работником расчетный счёт в банке. Зарботная плата выплачивается Работникам за текущий месяц – 19 и 4 числа каждого месяца.

3.1.3. Оплата труда Работников Дошкольной Организации строится на единых принципах оплаты труда Работников отрасли образования, на основе базовых должностных окладов, ставок заработной платы, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда.

3.1.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего норму и трудовые обязанности, не может быть ниже базового размера оплаты труда.

3.1.5. Зарботная плата Работников (без учета иных выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Дошкольной Организации, на основе Настоящего Коллективного Договора, не может быть меньше заработной платы (без учета иных выплат), выплачиваемой на основе «Штатного расписания МАДОУ ЦРР - д/с № 16 «Петушок»», на время работы сотрудника, на занимаемой должности. Производятся доплаты компенсационного характера, за изменение условий оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы Работников, при условии сохранения объема должностных обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.1.6. В соответствии со статьей 130 Трудового Кодекса Российской Федерации меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, включаются в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.

Согласно статье 134 Трудового Кодекса обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Работодатель, согласно требованиям законодательства, своевременно и правильно определяет (индексирует) размеры и выплаты заработной платы работникам в связи с изменениями, дополнениями, распоряжениями Учредителя.

Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного Учредителем плана финансово - хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств местного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими образовательных услуг (сетевых показателей).

3.1.7. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

3.1.8. Оплата труда состоит:

- базовая часть - должностной оклад;
- специальная часть - выплаты компенсационного характера, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий;
- стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера за выполнение работ, связанных со спецификой деятельности Дошкольной Организации не входящих в круг основных обязанностей согласно «Положения о выплатах стимулирующих характера работникам МАДОУ ЦРР д/с № 16 «Петушок»».

3.1.9. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей.

3.1.10. В соответствии с Постановлением Минтруда России от 30.06.2003 года № 41 пункт 2 другая регулярная педагогическая работа в той же Дошкольной Организации не является совместительством и не требует заключения Трудового Договора. Предельный объем дополнительной педагогической работы не ограничен.

3.1.11. Отдельным педагогическим работникам Работодатель вправе разрешить выполнение дополнительной педагогической работы в той же Дошкольной Организации по основной или другой педагогической должности в свободное от работы время. Решение по данному вопросу должно приниматься с учетом выполняемого объема, сменности занятий, других условий её выполнения, оговаривается при заключении Трудового Соглашения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При выплате заработной платы извещать каждого Работника в письменной форме – расчетный лист, приложение.

- 1) Составные части заработной платы, причитающейся за соответствующий период.
- 2) Размер иных сумм, начисленных Работнику.
- 3) Размер и основания произведенных удержаний.
- 4) Общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.2.2. Производить своевременную выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска, статья 136 ТК РФ, выплаты при увольнении - в последний день работы, статья 80 ТК РФ.

3.2.3. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно, статья 236 ТК РФ.

3.2.4. Учитывать мнение ПК при принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в Дошкольной Организации.

3.2.5. Согласно статье 153 Трудового Кодекса Российской Федерации установлено, что оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов). Повышенная оплата за работу в выходные и праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и праздничные дни:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха.

3.2.6. В соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в

двойном размере. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей воспитанников является сверхурочной работой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.7. Производить оплату времени простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, в размере не менее двух третьей должностного оклада рассчитанных пропорционально времени простоя, статья 157 ТК РФ.

3.2.8. Производить выплаты компенсационного характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, установленные высшим исполнительным органом муниципальной власти Тбилисского района. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, если иное не определено Федеральным законодательством и законодательством Краснодарского края. Регламентируются «Положением об оплате труда работников МАДОУ ЦРР – д/с № 16 «Петушок»».

3.2.9. Производить выплаты работникам пособий по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и в связи с материнством в соответствии с Федеральным законом № 255 от 29.12.2006 года с дополнениями и изменениями по состоянию на 23.07.2013 года «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

3.2.10. Производить выплаты стимулирующего характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются высшим исполнительным органом муниципальной власти Тбилисского района. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера. Регламентируются «Положением об оплате труда работников МАДОУ ЦРР – д/с № 16 «Петушок»», «Положением о выплатах стимулирующего характера МАДОУ ЦРР – д/с № 16 «Петушок»».

3.2.11. Своевременно и правильно определять размеры и выплаты заработной платы работникам в связи с изменениями, дополнениями, распоряжениями вышестоящих органов.

3.3. Профсоюзный Комитет:

3.3.1. Принимает участие в работе по разработке локальных нормативных актов Дошкольной Организации по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы Работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии

по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время Работников определяется Правилами Внутреннего Трудового Распорядка Дошкольной Организации, графиком работы на месяц, условиями Трудового Договора, Должностными Инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Дошкольной Организации.

4.1.2. Для педагогических работников предусматривается продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, статья 333 ТК РФ.

4.1.3. Для не педагогических работников Дошкольной Организации предусматривается 36 часов в неделю – 7 часов 12 минут в день. Согласно статье 108 ТК РФ в течение рабочего дня предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (по соглашению Сторон – личное заявление Работника). При этом уменьшение/увеличение времени обеда соответственно влечет за собой изменение времени работы на более раннее/позднее. Устанавливается на основании порядка предоставления перерыва для отдыха и питания работников по должностям в течение рабочего дня(приложение).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случаях необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Дошкольной Организации в целом.

4.1.5. Согласно статье 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются Настоящим Коллективным Договором, Соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения ПК, Трудовым Договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад). В целях рационального использования Работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской

Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

4.1.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные 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.

4.1.7. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя, графика работы на месяц (сторожа).

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. О времени начала учебного отпуска, в случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, Работник обязан предупредить Работодателя за две недели до его начала. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск Работникам, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, статья 334 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям Работников, указанных в статье 128, 263 ТК РФ.

4.2.3. Предоставлять педагогическим Работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных статьей 335 ТК РФ. И приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организации, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», регламентируемых «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года» (протокол № 7 от 16 сентября 2016 года «Общего собрания работников МАДОУ ЦРР – д/с № 16 «Петушок»»):

1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Дошкольной Организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по Трудовому Договору (Эффективному Контракту). Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по Трудовому Договору (Эффективному Контракту) суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех (3) месяцев.

2.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех (3) лет.

2.3. Время замещения должностей педагогических работников по Трудовому Договору (Эффективному Контракту) в период прохождения профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного (1) месяца.

2.4. Конкретная продолжительность длительного отпуска для педагогических работников Дошкольной Организации составляет один (1) год.

2.5. Предоставление длительного отпуска осуществляется поочередно, но не чаще чем через 1 год.

2.6. Длительный отпуск не может быть разделен на части и предоставляется полностью, а также на основании листка нетрудоспособности не продлевается.

2.7. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

2.8. Педагогическим работникам, осуществляющим педагогическую деятельность в Дошкольной Организации по совместительству, длительный отпуск не предоставляется.

2.9. Дошкольная Организация оплату длительного отпуска педагогическим работникам за счет средств, полученных Дошкольной Организацией от приносящей доход деятельности, не производит.

3. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом, приказом Заведующего.

4. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, сохраняется:

- объем нагрузки;

не допускается:

- перевод на другую работу;

- увольнение по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации Дошкольной Организации».

4.3. Профсоюзный комитет:

Осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми актами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

5.1. Работодатель обеспечивает:

Занятость в первую очередь Работников, с которыми заключен Трудовой Договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью;

- председатель ПК.

5.2.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, статья 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3. Работодатель с учетом мнения ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Дошкольной Организации. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с нормативными актами, установление Работникам соответствующих полученным квалификационным категориям выплат со дня вынесения решения аттестационной комиссией. На основании «Отраслевого Соглашения по учреждениям образования муниципального образования Тбилисский район Краснодарского края на 2015-2017 годы» от 23 декабря 2014 года № 1, Работодатель, в целях материальной поддержки педагогических и руководящих работников сохраняет (до одного года) доплату/стимулирующую надбавку с учетом имеющейся квалификационной категории с момента выхода на работу в

случаях:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- перед наступлением пенсионного возраста.

5.3.1. Повышение квалификации педагогических Работников проводится не реже одного раза в три года.

5.3.2. Согласно письму Минобразования РФ № 20-58-196/20-5, профсоюзных работников народного образования и науки РФ № 7 от 16.01.2001 «О порядке исчисления заработной платы работников образовательных учреждений», приложению «Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации» педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с Указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы;

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки РФ (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально - правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается

время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам - методистам (старшим инструкторам - методистам), тренерам - преподавателям (старшим тренерам - преподавателям);

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам - психологам;

- методистам;

- музыкальным руководителям.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

5.3.3. Сохранение за Работником места работы (должности) и средней

заработной платы по основному месту работы при направлении Работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, статья 168, 187 ТК РФ, в случае, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.3.4. Предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

5.3.5. Стороны гарантируют Работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости Работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических Работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических Работников Дошкольной Организации, утверждении квалификационных характеристик Работников.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право Работников Дошкольной Организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников, статья 212 ТК РФ.

6.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Размер выделяемых средств в расчёте на каждого Работающего должен быть не ниже минимальной заработной платы, установленной на соответствующий календарный год.

6.1.3. Проводить в Дошкольной Организации специальную оценку условий труда 1 раз в 5 (пять) лет и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ПК. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов ПК и комиссии по охране труда.

6.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Дошкольной Организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и т.д.. Организовать проверку знаний Работников Дошкольной Организации по охране труда на начало учебного года.

6.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех Работающих по Трудовому Договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.6. Сохранять за Работником место работы, должность и средний

заработок на время приостановки работ в Дошкольной Организации органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине Работника. На этот период 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.

6.1.7. Предоставить Работнику другую работу, если Работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине Работодателя.

6.1.8. В случае не обеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения Трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается Работодателем, как простой не по вине Работника.

6.1.9. Не привлекать к дисциплинарной ответственности Работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных Трудовым Договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.10. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника при исполнении им Трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.1.11. Разработать и утвердить Инструкции по охране труда, статья 212 ТК РФ, обеспечить их соблюдение Работниками Дошкольной Организации.

6.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Перечень работ, при выполнении которых обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры Работников.

6.1.13. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств Работодателя, статья 221 ТК РФ.

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, статья 227-230.1 ТК РФ.

6.1.15. Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров Работников за счет средств Работодателя, статья 212, 213 ТК РФ.

6.1.16. Давать возможность технической инспекции труда, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственно посещать Дошкольную Организацию, рабочие места без предварительного уведомления, пользоваться

предоставленным помещением, средствами связи для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.1.17. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже 1 (одного) раза в 3 (три) года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.1.18. Предоставить возможность уполномоченному лицу по охране труда беспрепятственно осуществлять общественный контроль за соблюдением норм охраны труда в Дошкольной Организации.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ПК и других Работников Дошкольной Организации.

6.2.2. Избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.

6.2.3. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда Работников Дошкольной Организации в соответствии с законодательством.

6.2.4. Заключать с Работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.

6.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Дошкольной Организации.

6.2.6. Принимать участие, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.7. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников.

6.2.8. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для Работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются Настоящим Коллективным Договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения ПК, статья 116 ТК РФ.

7.2. В целях социальной защиты Стороны гарантируют, что действие льгот распространяется на Работников Дошкольной Организации в пределах выделенных средств на прохождение за счет бюджетных средств Работодателя периодических медицинских осмотров Работников, с целью определения их пригодности к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

7.3. Профсоюзный комитет:

7.3.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов. Работодатель предоставляет педагогическому Работнику меру социальной поддержки в виде оплаты коммунальных услуг.

7.3.2. Создает банк данных о малообеспеченных Работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, Работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

7.3.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.3.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.3.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления Работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Пенсионное обеспечение

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ в редакции Федеральных законов от 03 декабря 2012 года № 242-ФЗ и № 243-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» Работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, а также информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению пенсионного обеспечения Работников бюджетной сферы.

8.3. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических Работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются Работодателем Дошкольной Организации с учетом мнения ПК.

9.1.2. Аттестация Работников производится при участии председателя ПК.

9.1.3. Согласно статьи 377 ТК РФ, статьи 28 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 № 31-ФЗ, от 25.07.2002 № 112-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 08.12.2003 № 169-ФЗ, от 29.06.2004 № 58-ФЗ, от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 23.07.2008 № 160-ФЗ, от 30.12.2008 № 309-ФЗ, от 01.07.2010 № 146-ФЗ, от 28.12.2010 № 404-ФЗ) ПК предоставляются в безвозмездное пользование оборудованное помещение, средства связи, компьютерное оборудование, сеть Internet, множительная техника и др.

9.1.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1%, при наличии их письменных заявлений - согласий.

9.1.5. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с предварительного согласия ПК.

9.1.6. Согласно статьи 376 ТК РФ расторжение Трудового Договора по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 или части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа Дошкольной Организации в течение двух лет после окончания срока его полномочий в связи с сокращением численности или штата Работников, недостаточной квалификацией Работника, неоднократным неисполнением им Трудовых Обязанностей допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9.1.7. Согласно статьи 374 ТК РФ, увольнение по инициативе Работодателя по п. 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя ПК Дошкольной Организации не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.8. Согласно статьи 25 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ, Работнику, избранному председателем ПК, предоставляется один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы, при наличии документов, подтверждающих осуществление данной деятельности. Дата согласовывается с Работодателем за 10 рабочих дней до предоставления.

9.1.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее (за исключением случаев, связанных с производственной необходимостью продолжить работу) с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, при наличии подтверждающих документов участия и учёбы.

9.1.10. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии, при наличии подтверждающих документов.

9.2. По согласованию с ПК рассматривается:

- расторжение Трудового Договора с Работниками по инициативе Работодателя, статьи 82, 374 ТК РФ;
- привлечение к сверхурочным работам, статья 99 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части, статья 105 ТК РФ;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни, статья 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков, статья 123 ТК РФ;
- установление заработной платы, статья 135 ТК РФ;

- применение систем нормирования труда, статья 159 ТК РФ;
- массовые увольнения Работников, статья 180 ТК РФ;
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем, статья 101 ТК РФ;
- утверждение Правил Внутреннего Трудового Распорядка, статья 190 ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда, статья 218 ТК РФ;
- установление графиков сменности, статья 103 ТК РФ;
- установление размеров выплат компенсационного характера за вредные и иные особые условия труда, ст. 147 ТК РФ;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей, статья 196 ТК РФ;
- размер повышения оплаты труда в ночное время, статья 154 ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения, статьи 193, 194 ТК РФ;
- установление сроков выплаты заработной платы работников, статья 136 ТК РФ;
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права Работников Дошкольной Организации.

9.3. ПК не позднее 5 (пяти) рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

9.4. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя ПК при проведении аттестации, поощрении Работников.

9.5. В соответствии со статьей 370 ТК РФ, статьей 23 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ ПК вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы Работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.6. Работодатель предоставляет ПК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Дошкольной Организации.

9.7. Председатель ПК входит в состав: комиссии по охране труда, постоянно действующей комиссии по учёту материальных ценностей, комиссии по распределению выплат стимулирующего и компенсационного характера и т.д. при необходимости.

10. Контроль выполнения Коллективного Договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду, статья 51 ТК РФ.

10.2. Стороны договорились, что:

10.2.1. Настоящий Коллективный Договор в течение 7 (семи) дней, со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2.2. О ходе выполнения Положений Настоящего Коллективного Договора Стороны отчитываются на Общем Собрании работников 2 (два) раза в год.

10.2.3. Стороны рассматривают возникающие в период действия Настоящего Коллективного Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.2.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.2.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Настоящего Коллективного Договора виновная Сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.