


Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ «ДС «Сказка»


Л.В. Кондратенко
19 июня 2020г.



Заведующий
МБДОУ «ДС «Сказка»

Т.С. Чегринец
19 июня 2020 г.

**Коллективный договор
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад «Сказка»**

на 2021 – 2023 годы

ПРИНЯТ
на общем собрании работников
МБДОУ «ДС «Сказка»
протокол от 19 июня 2020 года №5

г. Муравленко

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка» (далее - Коллективный договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка» (далее - Учреждение), входящего в систему Управления образования Администрации г. Муравленко, на улучшение социально-экономической защиты работника.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.4. Основой для заключения коллективного договора являются: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральный закон «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17.07.1999 N 181-ФЗ; Федеральный закон № 4520 от 19 февраля 1993 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям».

1.5. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз, ППО);
- работодатель, в лице заведующего Учреждением (далее – работодатель).

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).

1.7. Предусмотренные настоящим Коллективным договором условия, распространяются на всех работников Учреждения, в том числе на временных и принятых на определённый срок, независимо от профсоюзного членства.

1.8. Работодатель и Профсоюз в своих взаимоотношениях руководствуется действующим законодательством и условиями настоящего Коллективного договора.

1.9. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 49 ТК РФ. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.11. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Коллективного договора.

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

1.13. Контроль выполнения Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами

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

1.14. Стороны несут ответственность за выполнение положений Коллективного договора в соответствии со статьями 54, 55 ТК РФ.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует не более трех лет. По соглашению стороны имеют право пролонгировать действие коллективного договора.

1.16. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения (Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Сказка»), расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.17. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) или ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения реорганизации или ликвидации Учреждения.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом «О государственных гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям», Уставом и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии со статьёй 16 ТК РФ.

2.3. При приёме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение трёх дней издает приказ о приёме на работу и знакомит с ним работника под роспись. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.67, ст.68 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключён только в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.5. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав Учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Инструкция по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- Иные локальные акты Учреждения.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок работнику согласно ст.70 ТК РФ.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством и снижать уровень социальных льгот и гарантий, определяемых Коллективным договором.

2.8. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных между сторонами условий договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, должностной инструкцией. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом

особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ).

2.11. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством (ст. 77 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права.

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. уведомлять Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ) с направлением проектов приказов о сокращении численности или штатов, списка сокращаемых должностей и работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства; в случае массового высвобождения работников Учреждения с включением социально-экономического обоснования;

2.13.2. работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков);

2.13.3. увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), либо по п.3, п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения, согласования Профсоюза (ст.ст. 82, 373 ТК РФ);

2.13.4. трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов;

2.14. за особые трудовые заслуги, конкретный вклад в обеспечение и развитие стабильной и эффективной деятельности Учреждения, представлять отдельных работников Учреждения к награждению Почетной грамотой Администрации города, Благодарственным адресом, присвоению почетных званий и нагрудных знаков.

2.15. Стороны договорились, что:

2.15.1. при проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе пользуются работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.15.2. при равной производительности труда 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 и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ), помимо лиц указанных в статье 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, имеет следующая категория работников: предпенсионного возраста (2 года до пенсии);

- проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

2.16. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), выполнения ими условий коллективного договора.

III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении Учреждением в порядке, определяемом Уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права;
- получение социальных льгот и гарантий, установленных законодательством Российской Федерации, дополнительных льготы, предоставляемые органом местного самоуправления, администрацией Учреждения;
- не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы на предоставление длительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до одного года;
- не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы на предоставление длительного отпуска сроком до одного года;
- аттестоваться в целях установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия занимаемой должности;
- проходить не реже чем 1 раз в 3 года курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать нормы и правила этики взаимоотношений;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- проходить периодический медицинский осмотр согласно установленному графику;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами, содержащими нормы трудового права;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- предоставлять возможность и не препятствовать работникам осуществлять полномочия члена Профсоюза трудового коллектива;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- информировать трудовой коллектив: о перспективах развития Учреждения; об изменениях структуры, штатах Учреждения; о бюджете Учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

V. ГАРАНТИИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

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

5.1.1. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

5.1.2. в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. №10-ФЗ проводить с Профсоюзом согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством;

5.1.3. предоставлять Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, (ст. 377 ТК РФ).

5.1.4. обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;

5.1.5. предоставляет Профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;

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

5.1.7. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

5.1.8. не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых

работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

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

5.2. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– установление системы оплаты труда работников Учреждения, включая порядок стимулирования труда (статья 144 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

– изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);

– расторжение договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, ст.374 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

– разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

– применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

– массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

– утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

– создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

– другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

5.3. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (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 неисполнение 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 и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

5.4. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

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

5.5. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации

производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ.

5.6. Обязательства представительного органа трудового коллектива:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации;

- осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять контроль правильности расходования фонда оплаты труда, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения;

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

- представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам;

- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Учреждения;

- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, аттестации педагогических работников, в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации работников Учреждения;

- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;

- содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровлению работников Учреждения;

- совместно с работодателем обеспечивает контроль создания безопасных условий труда в Учреждении, своевременным расследованием несчастных случаев на производстве и возмещение ущерба;

- организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Учреждения;

- содействовать оздоровлению детей работников Учреждения;

- представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, осуществлять защиту трудовых, социально – экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, оказывать правовую помощь работникам Учреждения;

- проводить соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего трудового распорядка, соблюдению требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Учреждения;

- ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения;

– информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим работы Учреждения определяется Уставом Учреждения и обеспечивается соответствующими приказами работодателя на начало каждого учебного года.

6.2. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Для сторожей и работников, работающих по внутреннему совместительству – в соответствии с графиком работы.

6.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.4. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ «ДС «Сказка» (ст. 189 ТК РФ), графиком работы, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения (согласования) Профсоюза, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ «ДС «Сказка».

6.5. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников (в том числе для женщин, независимо от занимаемых должностей, работающих в районах Крайнего Севера) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов, для мужчин - 40 часов (ст. 333 ТК РФ).

6.6. Продолжительность рабочего времени отдельных педагогических работников составляет:

- Учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- Музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- Инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю;

6.7. Режим работы устанавливается:

- для воспитателей в две смены в соответствии с приказом работодателя;
- для административного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка;
- для заведующего, заместителя заведующего по административно-хозяйственной работе устанавливается ненормированный рабочий день.

6.8. В течение рабочего дня (смены) специалистам, работникам административного и обслуживающего персонала предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и приказом работодателя. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работникам (воспитатели, сторож) возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

6.9. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работника (дворника).

6.10. Всем работникам Учреждения предоставляются выходные дни. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работников, работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

6.11. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6,8 января – 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.

6.12. При совпадении выходного дня и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней Правительство РФ вправе переносить выходные дни и на другие дни.

6.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Не сокращается продолжительность работы (смены) для работников, принятых специально для работы в ночное время.

6.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации (ст. 113 ТК РФ).

6.15. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 24 календарных дня за работу в районе Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ).

6.16. Педагогическим работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск сроком 42 и 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск сроком 24 календарных дня за работу в районе Крайнего Севера (ст. 116 ТК РФ).

6.17. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

6.17. Всем работникам имеющим инвалидность, независимо от группы инвалидности, полагается основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней, ст. 23 ФЗ «О социальной защите в Российской Федерации» от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

6.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем: заведующему Учреждением – до 7 дней, заместителю заведующего по АХР – до 5 дней (ст. 116 ТК РФ).

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

6.20. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статьи 128, 173 ТК РФ):

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами.

6.21. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены ТК РФ.

6.22. По письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в следующих случаях:

- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- проводы сына на службу в армию – 1 календарный день.
- в соответствии со статьёй 262 ТК РФ полностью оплачиваемые 4 дополнительных выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

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

6.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

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

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

6.27. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулирования рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда работников образовательных учреждений, в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников Учреждения.

7.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно занимаемой должности в зависимости от утвержденного базового оклада с учетом повышающих коэффициентов.

7.3. Заработная плата работникам по субвенциям (педагогический персонал), из муниципального бюджета (работники категории «руководитель», «заместители руководителя», «служащие», «рабочие») выплачивается не реже чем каждые полмесяца до 10 и 25 числа. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на карту банка по выбору работника.

7.4. Выплата отпускных производится работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7.5. Ежемесячно по заявлению работника удерживаются профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы.

7.6. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

7.7. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Оплата труда работников, совмещающих должности и замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего

законодательства.

7.9. В Учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты работникам в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Сказка».

7.10. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по итогам специальной оценки условий труда (СОУТ).

7.11. 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 сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику в установленный срок, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм (ст.236 Трудового кодекса РФ).

7.12. Профсоюз:

7.12.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

7.12.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на безопасные и здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 129 ТК РФ).

8.1.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профсоюза.

8.1.3. Включать членов Профсоюза в состав комиссии по охране труда работников Учреждения.

8.1.4. Разрабатывать и применять инструкции по технике безопасности, проводить проверку знаний техники безопасности в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 09.12.2010) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», обеспечивать для работников здоровые и безопасные условия труда, проводить обучение работников по технике безопасности.

8.1.5. Работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, ТБ и ПБ, отстранять от работы в соответствии со статьей 76 ТК РФ.

8.1.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом (ст. 220 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

8.1.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в

соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст.227, ст.228, ст.229, ст.230 ТК РФ).

8.1.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (согласования) Профсоюза (ст.212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.212, ст.213, ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счёт собственных средств или фонда социального страхования.

8.1.13. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения 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.

8.1.14. Обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной и антитеррористической безопасности в Учреждении в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора;

- обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей при пожаре и ЧС;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара или ЧС;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной антитеррористической безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной и антитеррористической безопасности.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. В полном объеме выполнять в Учреждении мероприятия по пожарной и антитеррористической безопасности в соответствии с требованиями законодательства.

8.3.6. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.7. 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.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по

охране труда работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством.

8.3.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.

8.3.3. Принимать участие в работе комиссий по проверке на практическую готовность работников к действиям при возникновении опасности пожара и чрезвычайной ситуации.

8.3.4. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение охраны труда, пожарной антитеррористической безопасности в Учреждении.

8.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками.

8.3.6. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.

IX. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Работодатель:

9.1.1. определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

9.1.2. с учётом мнения Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения;

9.1.3. создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри Учреждения;

9.1.4. в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

9.1.5. обеспечивать подготовку и проведение аттестации педагогических работников в целях установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) или подтверждения соответствия занимаемой должности в соответствии с «Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений», утвержденным приказом Министерства образования и науки от 24.03.2010 г. №209, согласно п.2 ст. 49 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - 273-ФЗ);

9.1.6. гарантируют педагогическим работникам Учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами;

9.1.7. в случаях, предусмотренных в региональном отраслевом соглашении:

– производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

– в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

– в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять повышенную оплату труда с учетом

имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10. Работодатель:

10.1.1. Предусматривает в бюджете Учреждения средства для выплаты однократно единовременного вознаграждения в размере 10 тарифных ставок (окладов), но не более 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей всем работникам Учреждения при выходе на пенсию при достижении ими пенсионного возраста и стажа работы в автономном округе не менее 10 календарных лет (п. 2 ст. 21 Закона «Об образовании в ЯНАО» от 27.06.2013 года № 55-ЗАО, постановлением Правительства ЯНАО от 25.12.2015 года № 1302-П «О предоставлении мер социальной поддержки работникам государственных и муниципальных организаций, входящих в систему образования ЯНАО»).

10.1.2. Производит выплату единовременного пособия лицам в возрасте до 30 лет при устройстве на работу в Учреждение на должности, связанные с организацией образовательного и воспитательного процесса после окончания образовательного учреждения высшего и среднего профессионального образования в размере 100 000 (сто тысяч) рублей. Ежемесячную выплату к заработной плате в размере 8000 (восемь тысяч) рублей (Постановление Правительства ЯНАО от 25.12.2013 «Об определении размера ежемесячных и единовременных пособий работникам государственных и муниципальных учреждений ЯНАО»).

10.1.3. Обеспечивает прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников Учреждения: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

10.1.4. Обеспечивает работникам право получать освобождение от работы на 1 день раз в три года для прохождения диспансеризации, а работникам предпенсионного возраста – на 2 рабочих дня каждый год для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) прохождения диспансеризации будут определяться по соглашению между работником и работодателем. (Федеральный закон «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 03.10.2018 N 353-ФЗ (последняя редакция)).

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

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

10.1.7. В соответствии со ст. 77, 80 ТК РФ, может прекратить трудовые отношения с работником и уволить его по собственному желанию без отработки 2 недель, предусмотренных в отношении других работников, в связи с заявлением работника по причине ухода на пенсию. Запись в трудовой книжке работника должна полностью совпадать с содержанием приказа об увольнении, т.е. в ней указывается номер, дата приказа и основание ухода — уволен по собственному желанию с выходом на пенсию (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

10.2. Стороны подтверждают, что:

Работники Учреждения (только члены Профсоюза) имеют право на возмещение установленной дополнительной социальной льготы за счет средств МТОПРО в размере 5000 (пять тысяч) рублей не зависимо от стоимости путевки (курсовки), приобретенной за наличный расчет. Возмещение производится 1 раз в 2 года при условии подачи документов в МТОПРО в течение 10 дней после прохождения курса оздоровительных процедур и при наличии следующих документов:

- заявление;
- приходной ордер или кассовый чек;
- договор;
- акт выполненных работ.

10.3. В Учреждении установлены следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота Учреждения;
- Объявление благодарности;
- Ценный подарок.

10.4. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

10.4.1. оказывает адресную социальную поддержку в размере не менее 3 000 рублей не более одного раза в год (по решению первичной профсоюзной организации) работникам из числа малообеспеченных, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей, одиноких пенсионеров и др., состоящих в Профсоюзе.

10.4.2. Оказывает в связи со смертью близких родственников (родители, муж, жена, дети) материальную поддержку в размере 5 000 рублей при наличии следующих документов:

- заявление;
- свидетельство о смерти (копия);
- свидетельство о рождении (копия);
- свидетельство о браке (копия);
- справка из органа ЗАГС (по необходимости).

10.4.3. Выплачивает денежное вознаграждение в связи с достижением работника 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего возраста в размере 5 000 рублей или вручает ценный подарок.

10.4.4. Информировывает работников о наличии санаторно-курортных путевок, формирует заявки на их приобретение.

10.4.5. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

XI. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

11.1. Основания возникновения и порядок реализации права работников, граждан Российской Федерации на трудовые пенсии устанавливаются в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, согласно Федеральному закону «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.2001 N 173-ФЗ, Федеральному закону «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15.12.2001 N 167-ФЗ, иными законами и нормативными правовыми актами РФ и ЯНАО.

11.2. В бюджете Учреждения предусматриваются средства для выплаты однократно единовременного вознаграждения в размере 10 тарифных ставок (окладов), но не более 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей всем работникам Учреждения при выходе на пенсию при достижении ими пенсионного возраста и стажа работы в автономном округе не менее 10 календарных лет (п. 2 ст. 21 Закона «Об образовании в ЯНАО» от 27.06.2013 года № 55-ЗАО, постановлением Правительства ЯНАО от 25.12.2015 года № 1302-П «О предоставлении мер социальной поддержки работникам государственных и муниципальных организаций, входящих в систему образования ЯНАО»).

11.3. В соответствии с ФЗ ОТ 01.04.1996 №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере определенном законодательством;
- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

11.4. Стороны по своей инициативе, а так же по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

XII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

12.1. Подписанный сторонами коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ), вышестоящий профсоюзный орган.

12.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.3. Условия коллективного договора разъяснять работникам Учреждения.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора на условиях, определенных сторонами.

12.5. Рассматривать возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.9. При несогласии между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.10. В соответствии со статьёй 370 «Трудового Кодекса РФ», статьёй 20 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», статьёй 12 Закона РТ «О профессиональных союзах» Профсоюз осуществляет контроль соблюдения сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.