

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №3 «Аленький цветочек»
на 2019 – 2022 г.г.

От работодателя:
Заведующий муниципальным
казенным дошкольным
образовательным учреждением
«Детский сад №3 «Аленький
цветочек»

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №3
«Аленький цветочек»



Елисеева В.В.

2019г.



Андропова Т.Д.

2019г.

Юридический адрес сторон:
249405 г. Людиново Калужской обл., ул. Кропоткина д. 68а

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации МР «Город Людиново и Людиновский район»

Регистрационный номер №219 от "15" марта 2019 г.

Руководитель органа по труду *Е.А. Васильева*



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в

МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту ТК РФ), иными законодательными и нормативно правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников образовательного учреждения (далее по тексту – учреждение) и установлению дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующей МКДОУ «Детский сад № 3 «Аленький цветочек» **Елисеевой Валентины Викторовны** (далее – работодатель)

- работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации **Андроповой Татьяны Дмитриевны** (далее – профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение **10 дней** после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома, мотивированного мнения:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
- 2) положение о защите персональных данных работников (Приложение № 2);
- 3) положение о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (Приложение № 3);
- 4) порядок проведения аттестации педагогических работников (Приложение № 4);
- 5) режим работы сотрудников (Приложение № 5);
- 6) перечень профессий и должностей, предусматривающих график сменности (Приложение № 6);
- 7) перечень профессий и должностей работников, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 7);
- 8) положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 8);
- 9) положение об оплате труда работников (Приложение № 9);
- 10) положение о распределении компенсационной и стимулирующей части фонда оплаты труда работникам детского сада (Приложение № 10);
- 11) положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Приложение № 11);
- 12) положение о системе нормирования труда (Приложение № 12);
- 13) соглашение по охране труда и технике безопасности (Приложение № 13);
- 14) положение о системе управления охраной труда (СУОТ) (Приложение № 14);
- 15) перечень рабочих мест и профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, дающих право на доплату за условия труда (Приложение № 15);
- 16) нормы бесплатной выдачи спецодежды и средств индивидуальной защиты (Приложение № 16);
- 17) нормы выдачи моющих, чистящих и дезинфицирующих средств (Приложение № 17);
- 18) Кодекс этики и служебного поведения работников (Приложение № 18);
- 19) порядок учета мнения выборных профсоюзных органов при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Приложение № 19);
- 20) положение о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (Приложение № 20).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности пожарной безопасности, содействовать экономии электрических,

водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении Трудового договора

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ, Уставом учреждения и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома ДООУ.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. Трудовой договор может быть заключен с работником, как на неопределенный срок, так и срочный трудовой договор для замены временно отсутствующего работника в письменной форме в соответствии со статьями раздела 3 Трудового кодекса РФ.

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, настоящего Соглашения, других соглашений, коллективных договоров, Устава и иных локальных актов учреждений.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный законодательством о труде, настоящим Соглашением, иными территориальными соглашениями и коллективными договорами, являются недействительными и не могут применяться.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме / ст.57 ТК РФ/.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.9. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.10. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы

предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.11. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в полном объеме.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 336 ТК РФ)

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения путем повышения квалификации и прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности и с целью установления уровня квалификации педагогического работника на заявленную категорию (первой или высшей)

3.2. Стороны совместно рассматривают вопросы занятости, подготовки и получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников; определяют формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования, разрабатывают меры по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (приложение № 3).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Содействовать дополнительному профессиональному образованию работников по профилю педагогической деятельности, повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года и организовывать проведение аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2015 г. №276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (приложение № 4)

3.3.2. Устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

3.3.4. При прохождении аттестации педагогическими работниками сохранять -принцип добровольности прохождения аттестации на заявленную квалификационную категорию;

- принцип доступности и открытости, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимости дискриминации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников государственных и муниципальных казенных образовательных учреждений;

3.4. Педагогические работники, не имеющие квалификационные категории (первой или высшей), обязаны проходить аттестацию один раз в пять лет на подтверждение соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

3.4.1. Работодатель обязуется:

Согласовывать с профсоюзом кандидатуры на соответствие занимаемой должности и график проведения аттестации.

3.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения ими возраста трех лет.

3.5.1. Указанные работники проходят аттестацию не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.6. Предусматривать продление до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске (до 1 года) в соответствии со ст.335 ТК РФ

3.7. Педагогическим и руководящим работникам, имеющим государственные награды за педагогическую деятельность: ордена, медали, почетные звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель РФ", "Заслуженный преподаватель", другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (кроме автономных республик, входящих (входивших) в состав РФ), при соответствии профилю выполняемой работы; ученую степень (кандидата или доктора наук) высшая квалификационная категория может присваиваться без экспертной оценки сроком на 5 лет по заявлению работника на имя председателя Главной аттестационной комиссии и по ходатайству вышестоящего руководителя и профсоюзного комитета при наличии первой квалификационной категории не менее 2-х лет или высшей квалификационной категории по аттестуемой должности.

3.8. Педагогическим работникам, награжденным значками "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования РФ", а также аналогичными значками (знаками), соответствующими профилю выполняемой работы, может устанавливаться первая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению работника в аттестационную комиссию, по ходатайству руководителя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.9. Педагогическим работникам – членам Профсоюза, подтверждающим действующую категорию, опытным, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющим стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может устанавливаться высшая квалификационная категория сроком на 5 лет по заявлению педагогического работника-члена Профсоюза, представлению руководителя образовательного учреждения и ходатайству профсоюзного комитета.

Для проведения аттестации педагогических работников в соответствии с пунктом 3.9. могут создаваться экспертные группы для осуществления анализа представленных педагогическими работниками документов и подготовки соответствующего экспертного заключения для Главной аттестационной комиссии.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателей в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труд и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей – инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), Режимом рабочего времени сотрудников (приложение № 5), утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно–воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.333 ТК РФ):

- не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы для воспитателей;
- не более 24 часов в неделю за ставку заработной платы для музыкального руководителя;
- не более 20 часов в неделю за ставку заработной платы для учителя-логопеда.

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

по соглашению между работниками и работодателем; по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников, каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей – инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 5).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по

согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

В удобное время по желанию работника предоставляется преимущество следующим категориям:

- работники моложе 18 лет;
- женщины, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие детей без матери;
- участники и инвалиды Великой Отечественной войны;
- ветераны труда;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие аварии на Чернобыльской АЭС;
- участники ликвидации последствий катастрофы, лица, ставшие инвалидами вследствие чернобыльской катастрофы, и некоторые другие лица, подвергшиеся радиации в результате аварии на Чернобыльской АЭС;
- матери одиночки, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю-логопеду - 56 календарных дней;

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

5.11. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных 9ст.124, 125 ТК РФ).

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год;

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы.

5.12. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5. 13. Не допускается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Работникам с ненормированным рабочим днем, с вредными условиями труда по результатам аттестации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с действующим законодательством.

5.15. Работодатель обязуется:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от трёх до семи календарных дней работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии со статьями 117 и 119 Трудового Кодекса Российской Федерации и результатам специальной оценки условий труда (Приложение № 7).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании приказа заведующей по учреждению.

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до двух дней работающим пенсионерам и работникам предпенсионного возраста по заявлению

работника для прохождения диспансеризации согласно новой норме трудового права (статья 185.1 Трудового кодекса РФ (введена законом от 03.10.2018 № 353-ФЗ)).

- Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью один день в целях прохождения диспансеризации работникам, не достигшим предпенсионного возраста и не являющимся действующими пенсионерами, 1 раз в три года.

5.16. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в следующих случаях:

- для проводов детей в армию до 3 – х дней;
- в случае свадьбы работника / детей работника/ до 3 – х дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней.

Краткосрочные отпуска предоставляются в календарных днях. Краткосрочные отпуска не предоставляются дополнительно, если события, перечисленные в настоящем абзаце, произошли во время очередного, дополнительного, ученического отпуска работника.

5.17. Каждый педагогический работник, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом от 07.12.2000г. №3570 Министерства образования России (приложение № 8).

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.19. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (ст. 108 ТК РФ).

5.20. Во время простоя учреждения (по техническим причинам) вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и пр.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования (Приложение № 5)

6.2. Оплата труда работников учреждения состоит из ставки (оклада) заработной платы, доплат и надбавок компенсационного (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующего (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) характера, включая поощрительные выплаты за качество и результативность выполненной работы.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по

оплате труда; профессиональных квалификационных групп и перечня видов выплат компенсационного стимулирующего характера.

6.3. Для формирования ставок (окладов) заработной платы за установленную законодательством норму рабочего времени применять повышающие коэффициенты

В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на банковскую карту, сберегательную книжку за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 27 числа текущего месяца.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения. Нарушения установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещён статьёй 4 ТК РФ.

Изменение оплаты труда и /или/ размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.7. На работников учреждения, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объёме и производится за пропорционально отработанное время.

6.8. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ст.152 ТК РФ.

6.9. Работа педагогического работника, в котором предусмотрен непрерывный контроль за воспитанниками, вследствие неявки сменяющего работника, считается сверхурочной и оплачивается в первые два часа не менее чем в полуторном размере, за следующие часы – не менее чем в двойном (ст. 152 ТК РФ).

6. 10. Не допускаются нарушения в части оплаты при замещении отсутствующего работника с учетом уровня квалификации замещающего работника

6.11. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника.

6.12. По желанию работника и наличие возможности у работодателя сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.13. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.12. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.13. Работодатель обязуется:

- извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);
- своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;
- информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);
- согласовывать с профсоюзом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;
- поощрять работников из стимулирующего фонда (при наличии денежных средств) к профессиональным праздникам День дошкольного работника, день Учителя, к юбилейным датам (50, 55, 60 лет), ко Дню Защитника Отечества - мужчин, к Женскому дню 8 Марта - женщин.

6.14. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.15. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.16. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (до 12%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

6.17. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда – 7 дней (за работу у горячих плит – поварам)

7.2. Организует в учреждении места для приема пищи.

7.3. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

7.4. В пределах общего фонда оплаты труда (при наличии денежных средств) работнику может выплачиваться материальная помощь к отпуску, на лечение, а также в связи с чрезвычайными ситуациями;

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, похоронами близких родственников.

Юбилейной датой считается 50-летие со дня рождения работника и последующие затем десятилетия, достижение пенсионного возраста, 25-летие трудовой деятельности и последующие затем пятилетия при наличии финансовых средств.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда /приложение №3/ с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Обеспечить проведение разъяснительной работы о содержании свода практических правил Международной организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»

8.1.3. Соблюдать требования действующего законодательства при проведении периодических медицинских осмотров.

8.1.4. Обеспечить доступность медико-социальной помощи ВИЧ-инфицированным работникам в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. Обеспечить конфиденциальность информации о ВИЧ-статусе работников.

8.1.6. Обеспечить соблюдение трудовых прав ВИЧ-инфицированных в соответствии с действующим законодательством.

8.1.7. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2% от фонда оплаты труда, статья 226 ТК РФ

Провести в учреждении аттестацию рабочих мест при наличии денежных средств на ее проведение и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения /по согласованию/ профкома, с последующей сертификацией.

8.1.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой медицинской помощи пострадавшим.

- Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

- Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них противопоказаний.

8.1.10. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложения № 16,17).

8.1.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.15. Выполнять другие функции по вопросам охраны труда и обеспечивать безопасность образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения. Заключать Соглашение по охране труда между администрацией учреждения и профсоюзным комитетом.

8.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.18. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.1.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.20. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкомом.

8.1.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.22. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

8.1.23. Осуществлять выплату доплат работникам за работу во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

8.1.24. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровью работников и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи при возникновении таких ситуаций.

8.1.25. Обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования РФ, пожарной охраны, а также представителей органов общественного контроля, в целях проведения проверок условий и охраны труда.

8.1.26. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соблюдать рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

8.1.27. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.1.28. Поощрять в установленном порядке работников, выполнивших нормативы и требования Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) на соответствующий знак отличия.

8.1.29. Предоставлять работникам спортивное оборудование, инвентарь и площадки для подготовки к успешной сдаче нормативов во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО).

8.2. Профком обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за своевременной выплатой заработной платы работникам учреждения,

8.2.2. Организовывать физкультурно – оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения; проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

8.2.3. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда;

8.2.4. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда из состава профсоюзного комитета;

8.2.5. Обеспечивать формирование и организацию деятельности комитета (комиссий) по охране труда в учреждениях;

8.2.6. Организовывать работу уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда;

8.2.7. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждениях образования;

8.2.8. Разрабатывать раздел коллективного договора "Охрана труда", разрабатывать приложения к коллективному договору – Соглашение по охране труда;

8.2.9. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников по охране труда;

8.2.10. Участвовать в проведении аттестации рабочих мест в соответствии с условиями труда.

8.2.11. Осуществлять общественный контроль за исполнением программ проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечней:

-должностей, работающим на которых бесплатно выдается спецодежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты;

-должностей, работающие на которых должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

-производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные и (или) опасные условия труд и др.

8.2.12. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего и направляют заключение в комиссию по расследованию данного случая.

8.2.13. В случаях ухудшения условий учебы, труда (отсутствие нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8.3. Работники обязуются:

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

8.3.2. Соблюдать этику поведения в учреждении, соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики (Приложение № 18)

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, мерам пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и пожарной безопасности, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников.

8.3.5. Давать правдивые письменные объяснения комиссии по расследованию несчастного случая, очевидцем которого он был.

8.3.6. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности и членов Профсоюза

Стороны договорились о том, что:

9.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности, не допуская ограничений прав и гарантий профсоюзной деятельности, установленных законами: Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными федеральными законами.

9.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профком в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3, п. 5, п. 8, п.10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.6. Работодатель обязан предоставить профкому при наличии материально-технических возможностей помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.7. В соответствии со ст.377 ТК РФ рекомендовать производить оплату труда председателя выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в рамках, установленных коллективным договором.

9.8. Обеспечить при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников – не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей учреждением банка средств на заработную плату.

9.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.10. В случае, если работник уполномочил профком предоставлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 377 ТК РФ).

9.11. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.12. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускаются помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, руководителей (заместителей руководителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.14. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профком, представители профсоюзных организаций, в создаваемых в образовательном учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

9.15. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в образовательном учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзов. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

9.16. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.17. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

9.18. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.19. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- награждение работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;

- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ) и другие вопросы.

9.20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избирающимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено расторжение трудового договор. В этих случаях расторжение трудового договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом, с учетом положений настоящего Соглашения.

9.21. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников образовательных учреждений на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов, как это установлено Постановлением Правительства РФ от 26.06.1995г № 610 "Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

9.22. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократное нарушение работником этики поведения в учреждении;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

9.23. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Х. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

10.1. Предоставлять 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.

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

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

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, бюджетной сметы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюз в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Проводить для работников - членов Профсоюза и их детей культурно - оздоровительные мероприятия.

10.11. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

10.12. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов Профсоюза.

10.13. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.14. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.16. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.17. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.18. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.19. Оказывать помощь членам Профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета профсоюза).

10.20. Обеспечивать представительство и защиту социально – трудовых прав и интересов работников образовательных учреждений.

10.21. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

10.22. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах учреждений.

10.23. Содействовать предотвращению в учреждениях коллективных трудовых споров сторон при выполнении обязательств, включенных в настоящее Соглашение и коллективные договоры.

10.24. Обращаться в региональные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально – трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

10.25. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.26. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждений.

10.27. Содействовать обеспечению стабильной работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

10.28. Профсоюз оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

Стороны договорились:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в **течение 14 дней** со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

11.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Совместно осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников **1 раз в год** (приложение № 20).

11.4. Рассматривать в **15 дневный срок** все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для

устранения причин, которые могут повлечь возникшие конфликты, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их реализации – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в **течение 3 – х лет** со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты **за 3 месяца** до окончания срока действия данного договора.

11.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Приложения к коллективному договору:

1. ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 1);
2. ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 2);
3. ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКЕ, ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 3).
4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 4);
5. РЕЖИМ РАБОТЫ СОТРУДНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 5);
6. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРЕДУСМАТРИВАЮЩИХ ГРАФИК СМЕННОСТИ (Приложение № 6).
7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЙ ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК (Приложение № 7);
8. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА (Приложение № 8);
9. ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 9);
10. ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ КОМПЕНСАЦИОННОЙ И СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 10);
11. ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В МУНИЦИПАЛЬНОМ КАЗЕННОМ ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» Г. ЛЮДИНОВО, КАЛУЖСКОЙ ОБЛАСТИ (Приложение № 11).
12. ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА В МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 12);
13. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ПРОФКОМОМ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» НА 2019 – 2021 г.г. (Приложение № 13);
14. ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА (СУОТ) МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 14).
15. ПЕРЕЧЕНЬ РАБОЧИХ МЕСТ И ПРОФЕССИЙ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ДОПЛАТУ ЗА УСЛОВИЯ ТРУДА (Приложение № 15);
16. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ И СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 16);
17. ПЕРЕЧЕНЬ НОРМ ВЫДАЧИ МОЮЩИХ, ЧИСТЯЩИХ И ДЕЗИНФИЦИРУЮЩИХ СРЕДСТВ РАБОТНИКАМ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 17);
18. КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ РАБОТНИКОВ МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 18);

19. ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ УЧЕТА МНЕНИЯ ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ ПРИ ПРИНЯТИИ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА ПО МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 19).
20. ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ВЕДЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКЕ ПРОЕКТА, ЗАКЛЮЧЕНИЮ И ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА МКДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 3 «АЛЕНЬКИЙ ЦВЕТОЧЕК» (Приложение № 20).

Пронумеровано и прошнуровано

листов

Заведующая МКДОУ «Детский сад
№ 3 «Аленький цветочек»

В.В. Елисеева

