

Председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ Кочневский детский сад


_____ Ю.А. Свиридова
« 23 » _____ 2019г

Муниципальное казенное дошкольное
образовательное учреждение МКДОУ
Кочневский детский сад


_____ И.А. Старыгина
« 23 » _____ 2019г

***Коллективный договор
муниципального казенного
дошкольного образовательного
учреждения
Кочневский детский сад***

Принято на общем
собрании работников
(трудового коллектива)
Протокол № 4 от
« 23 » октября 2019 г

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения Свердловской
области "Камышловский центр занятости"
29 ноября 2019
Запись за № 48-К

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовой договор и трудовые отношения.....	5
3.	Оплата труда рабочих.....	8
4.	Рабочее время и время отдыха.....	11
5.	Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.....	14
6.	Охрана труда и здоровья.....	16
7.	Социальные льготы и гарантии.....	19
8.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	20
9.	Разрешение трудовых споров.....	22
10.	Заключительные положения.....	22

ПРИЛОЖЕНИЕ

1	Приложение 1к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения Кочневский детский сад
2	Приложение 2 к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Положение о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МКДОУ Кочневский детский сад
3	Приложение 3к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Положение о ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске за вредные условия труда сотрудников МКДОУ Кочневский детский сад
4	Приложение 4к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Правила внутреннего трудового распорядка работников МКДОУ Кочневский детский сад
5	Приложение 5 к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Положение о выплатах компенсационного характера работникам МКДОУ Кочневский детский сад
6	Приложение 6 к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
7	Приложение 7 к Коллективному договору МКДОУ Кочневский детский сад	Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.
8	Приложение 8 к Коллективному договору	Соглашение по охране труда для работников МКДОУ Кочневский детский сад на 2019 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении Кочневский детский сад (далее - ДОУ).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, отраслевым и территориальными соглашениями.
- 1.3 Сторонами Коллективного договора являются:
Работники ДОУ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее Профком);
Работодатель, в лице его представителя – заведующего ДОУ.
- 1.4 Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.5 Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

Работодатель обязуется:

- Признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (Профсоюз ДОУ) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- Знакомить с Коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями,

всех работников ДООУ, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и другое).

Профсоюз ДООУ обязуется:

- Содействовать эффективной работе ДООУ;
- Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- Воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ.

1.7 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз ДООУ представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом ДООУ.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, расторжения трудового договора с Руководителем ДООУ.

1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДООУ Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации.

При ликвидации ДООУ Коллективный договор охраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.10 В течение срока действия Коллективного договора:

- Стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке установленном ТК РФ;
- Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11 Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого (тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между

администрацией Камышловского муниципального района, Управлением образования МО «Камышловский муниципальный район» и райкомом Профсоюза.

- 1.12 Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у Работодателя.
- 2.2 Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.
- 2.3 Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора (ст.57 ТК РФ).
- 2.4 Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию приказа.
- 2.5 Работодатель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.
- 2.6 Трудовой договор с Работниками образовательных учреждений заключается:
- на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст. 58 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (часть четвертая статьи 58 Трудового кодекса).

Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

2.8 Дошкольное образовательное учреждение устанавливает:

- заработную плату работников в зависимости от квалификации Работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда;
- структуру управления деятельностью дошкольного образовательного учреждения (далее - Учреждения);
- штатное расписание и должностные обязанности работников.

2.9 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.10 В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.11 О введении изменений трудового договора Работник должен уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

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

2.13 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права Работников, определенные законодательством, Коллективным договором Учреждения.

2.14 Условия, обязательные для включения в трудовой договор:

- место работы (указывается конкретный адрес Работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид, поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, дата окончания работы и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.15 Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.16 Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.

2.17 Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1 Условия оплаты труда Работников Учреждения закреплены в Положении об оплате труда работников МКДОУ Кочневский детский сад, далее – Положение об оплате труда (**Приложение 1**).

3.2 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости

от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3 Заработная плата выплачивается Работникам два раза за текущий месяц. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 16 числа месяца.

3.4 Заработная плата включает в себя:

- Оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами тарификационного списка;
- Доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- Выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в приравненных к ним местностям;
- Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

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

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

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

3.6 Работодатель обязуется извещать Работника в письменной форме (расчетный лист) о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.7 Работодатель обязуется выплатить отпускные не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 140 ТК РФ).

3.8 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении или 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.9 Расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МКДОУ Кочневский детский сад (**Приложение 2**).

3.10 Выплату денежных премий за результаты труда в соответствии с Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МКДОУ Кочневский детский сад, в части расходования средств премиального фонда (**Приложение 2**), выделения материальной помощи.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11 Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.12 Время простоя (ст. 157 ТК РФ) по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной

ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения Работником его трудовой функции, Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (ст. 157 ТК РФ).

3.13 Доплаты за работу с и вредными условиями труда устанавливаются до 12 % от тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990г № 579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92г № 611).

3.14 Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществлять в соответствии со ст. 154 ТК РФ, Постановлением правительства «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», что составляет 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время.

3.15 Выплат педагогическим Работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

3.16 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении 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. 151 ТК РФ).

3.17 Совместным решением Работодателя и Профкома, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок Работникам.

3.18 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель (заведующий ДОУ).

- 3.19 Профсоюз принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.
- 3.20 Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы Работникам.
- 3.21 Профсоюз представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 4.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 4.1.1 Рабочее время Работников определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ (ст. 9 1 ТК РФ) (**Приложение 4**), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДООУ.
- 4.1.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДООУ устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю, для женщин из этих категорий продолжительность рабочей недели не более 36 часов в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».
- 4.1.3 Установить сокращенную продолжительность рабочего времени:
- Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка ДООУ и Уставом ДООУ;

- Для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- Для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- Для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.5. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.1.7. В летний период обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, охрана ДООУ) в пределах установленного им рабочего времени. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о

порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера (**Приложение 2**).

Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.1.8. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- Работникам моложе 18 лет;
- Работникам, имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- Работникам, имеющим ребенка – инвалида до 18 лет;
- Работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии на ЧАЭС»;
- Участникам военных конфликтов.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.4. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (**Приложение 3**).

4.2.5. Работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 119 ТК РФ, устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней (**Приложение 7**);

4.2.6. Предоставлять отпуск по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, ст. 263, ст. 262 ТК РФ:

1) Отпуск без сохранения заработной платы:

- а) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- б) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- г) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- д) для проводов в армию, юбилеи – 3 дня;
- е) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;
- ж) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

2) Отпуск с сохранением заработной платы одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (порядок предоставления и оплата которых определены Разъяснением Министерства труда и социального развития РФ № 3 и Фонда социального страхования РФ № 02-18/05-2256 «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами»).

4.2.7. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом ДООУ.

4.2.8. Профсоюз ДООУ осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.4. Уведомлять Профсоюз ДООУ 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.

5.1.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

5.1.6. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

5.1.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя производить по согласованию с Профсоюзом ДООУ (ст. 82 ТК РФ):

- В связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ);
- При сокращении численности или штата (пункт 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- Не соответствии занимаемой должности или выполняемой работе;
- Неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей; если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.4. В соответствии со ст. 179 ТК РФ (при сокращении численности или штата работников) преимущественным правом на оставление на работе предоставляется лицам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- Семейные 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 существования);
- Лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества.

Преимущественное право на оставление на работе имеют также:

- Лица предпенсионного возраста (за лет до пенсии);
- Имеющие стаж работы в Учреждении более 10 лет;
- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- Имеющие государственные или отраслевые награды за педагогическую деятельность.

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

5.2.6. 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.

5.3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.3.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.3.5. Работодатель с учетом мнения Профсоюза ДОУ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.4. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.4.5. Организовать получение педагогическими работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

5.4.6. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником или работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

- 5.4.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

- 6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.4. Обеспечить право работников ДООУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

- 6.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДООУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.1.7. На время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть

переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

- 6.1.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

- 6.1.9. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

- 6.1.10. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

- 6.2. Работодатель обязуется:

- 6.2.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

- 6.2.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 3, № 5).

- 6.2.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды, и других средств индивидуальной защиты в Приложение № 6).

- 6.2.7. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст. 227-230 ТК РФ).
- 6.2.8. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ).
- 6.2.9. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение Учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.
- 6.2.10. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 6.2.11. Провести специальную оценку условий труда на основании Федерального закона РФ от 28.12.2013г № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в срок до конца декабря 2022 года.
- 6.2.12. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.
- 6.3. Профсоюз ДОУ обязуется:
 - 6.3.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников ДОУ, проводить работу по оздоровлению детей работников ДОУ.
 - 6.3.5. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников ДОУ в соответствии с законодательством (избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направлять представителей от работников в комиссию по охране труда).
 - 6.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
 - 6.3.7. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.
 - 6.3.8. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год.
 - 6.3.9. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников ДОУ.

- 6.3.10. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 6.3.11. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 6.3.12. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.
- 6.4. Работники обязуются:
 - 6.4.4. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
 - 6.4.5. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
 - 6.4.6. Извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
 - 6.4.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.
 - 6.4.8. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

- 7.1. Стороны подтверждают, что:
 - 7.1.4. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск. (Перечень работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска (**Приложение 7**).
 - 7.1.5. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя периодических медицинских осмотров работников ДОУ, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
- 7.2. Стороны договорились, что работодатель:
 - 7.2.4. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам ДОУ по утвержденным с учетом мнения Профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (**Приложение 2**).
 - 7.2.5. Выплату единовременного дополнительного выходного пособия из средств экономии фонда оплаты труда в размере оклада производить работникам, получившим трудовое увечье в ДОУ.
- 7.3. Стороны договорились о том, что Профсоюз ДОУ:

- 7.3.4. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.
- 7.3.5. Содействует в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление в санаториях и профилакториях из фонда социального страхования с частичной оплатой; продолжить оздоровление сотрудников (работников) в санатории-профилактории «Юбилейный», согласно квоте.
- 7.3.6. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:
- Путевок в летние оздоровительные лагеря;
 - Мест в детские дошкольные учреждения;
 - Подарков, билетов на новогодние елки;
 - Бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.
- 7.3.7. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

- 8.1. Стороны подтверждают, что:
- 8.1.4. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем ДООУ с учетом мнения Профсоюза ДООУ.
Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 8.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 8.1.6. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных представителей по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу

или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

8.1.7. В соответствии со ст. 376 Трудового Кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности и штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового Кодекса РФ.

8.1.8. В соответствии со ст.374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового Кодекса РФ руководителя (заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.1.9. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено Коллективным договором, - так же на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 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 не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);

- Установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Рассмотрение проекта Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные Коллективным договором.

- 8.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предусматривают возможность установления надбавок педагогическим работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной надбавки определяется в Положении о выплатах компенсационного характера работникам МКДОУ Кочневский детский сад (**Приложение 5**) и (или) закрепляется в Коллективном договоре.
- 8.4. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов Профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.
- 8.5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 8.6. Представитель профсоюзной организации входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.
- 8.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с Профкомом:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников;
 - Соглашение по охране труда;

- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о материальном стимулировании работников;
- Другие локальные нормативные акты.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

- 9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 Трудового кодекса РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».
- 9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 10.1. Работодатель в случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.2. Для ведения переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора и составления акта проверки работодатель и профком создают совместную комиссию на паритетной основе. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.
- 10.3. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- Трех месяцев при заключении нового Коллективного договора;
 - Одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.
- 10.4. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании работников учреждения.
- 10.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.
- 10.6. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.