

1 Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) заключён между муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад «Алёнушка» с. Золотая Долина Партизанского муниципального округа (далее также - Учреждение, Работодатель) и Работниками Учреждения (далее Работник, Трудовой коллектив) в лице их представителя (представителей).

1.2. Сторонами Договора (далее - Стороны) являются:

- Работодатель Учреждения в лице заведующего Учреждением Ирхиной Людмилы Николаевны, действующего на основании Устава Учреждения.

- Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – профсоюзного комитета (далее – Профсоюз, Профсоюзный комитет), Костиной Татьяны Михайловны. Работниками Учреждения являются лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.

1.3. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении с целью определения взаимодействия и сотрудничества Работников и Работодателя, создания более благоприятных условий труда, системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и производительной работе в Учреждении.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения независимо от того, являются ли они членами Профсоюза.

1.5. Профсоюзная организация осуществляет защиту трудовых прав Работников, в том числе установленных настоящим Договором, в отношении Работников – членов Профсоюза и Работников, которые уполномочили Профком представлять свои интересы (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.6. Работодатель обязуется, не позднее одного месяца после подписания ознакомить с содержанием настоящего Договора всех Работников организации, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения общего собрания трудового коллектива, информационные стенды и др.) (ст. 68 ТК РФ).

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

1.8. Работники, не являющиеся членами Профсоюзной организации работников Учреждения, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их

интерес во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30,31 ТК РФ) при условии их письменного обращения в Профсоюзную организацию и ежемесячного перечисления по личному заявлению на счет Профсоюзной организации профсоюзных взносов. Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющимися членами Профсоюзной организации, но уполномочивших Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% месячной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы (ст. 377 ТК РФ)

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению Сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель принимает по согласованию профсоюзного комитета:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда Работников;
- положение об установлении стимулирующих выплат, премировании и материальной помощи;
- соглашение по охране труда и другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) Профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам, принятия локальных нормативных актов;
- получение информации от работодателя по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем осуществляются на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом и локальными актами Учреждения.

2.1.1. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и лицом, поступающим на работу в Учреждение (Работником).

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

2.1.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Оформление приема на работу производится работодателем в соответствии с требованиями ст. 68 ТК РФ.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

Ознакомление с приказом работодателя о приёме на работу подтверждается подписью работника в трёхдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.1.5. При заключении трудового договора Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе,

заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты alenyhka1989detsad@mail.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.6. Если в трудовом договоре не были предусмотрены какие-либо сведения или условия, то он должен быть дополнен недостающими сведениями (условиями). Все дополнения и изменения к трудовому договору оформляются в письменной форме дополнительным приложением к нему, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.7. Трудовой договор с работником заключается как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определённого трудовым договором.

2.1.9. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

2.1.10. Условия трудового договора могут быть изменены только в порядке, предусмотренном ст. 72 ТК РФ (по письменному соглашению сторон).

2.2. Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. Работники Учреждения могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу по совместительству, совмещения должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

2.4. По инициативе Работодателя допускается изменение условий трудового договора с Работником в связи с изменениями организационных или

технологических условий труда. О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все имеющиеся в Учреждении вакансии, отвечающие указанным требованиям.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.5. При сокращении численности или штата Работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются отдельные категории работников, установленных законодательством Российской Федерации.

2.6. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом.

2.7. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только: по взаимному согласию; по инициативе Работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;
- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.8. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюзной организации, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.9. При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.10. Работодатель обязан:

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзной организации, в соответствии с настоящим коллективным договором;
- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять приём и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- не допускать нарушений трудового законодательства – установленных норм и отдыха, правил применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;
- не допускать массового сокращения численности работников без согласия Профсоюзного комитета;
- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;
- при приёме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника по подписи с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать правила, инструкции и требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- систематически повышать свою квалификацию, путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- беречь имущество Работодателя и бережно относиться к имуществу других работников;

– создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнение друг друга.

2.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать повышение квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

3.3.2. 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).

3.3.3. Предоставлять 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с законодательством, устанавливающим порядок проведения аттестации педагогических учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Учреждения и условиями трудового договора.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда Работников муниципальных образовательных учреждений Партизанского муниципального района
- доплаты компенсационного характера;
- доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда;
- стимулирующие выплаты.

4.3. Виды и размеры стимулирующих выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, и другие выплаты стимулирующего характера в пределах средств, направляемых на оплату труда из фонда стимулирующих выплат, определяются учреждением по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников учреждения и регулируются Положением учреждения о порядке, условиях, размерах выплат стимулирующего характера.

4.4. Работодатель, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

4.5. Минимальные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

4.6. Работодатель гарантирует выплату месячной заработной платы при условии отработки месячной нормы рабочего времени не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплата заработной платы Работникам производится только в денежной форме.

4.7. Заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации за первую половину отработанного месяца выплачивается **25** числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину отработанного месяца выплачивается **10** числа следующего месяца за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но 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).

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

4.10. При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

4.11. Выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих кредитных учреждениях.

4.12. Проводить индексацию заработной платы в связи с расчетом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

4.13. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.14. На педагогических работников Учреждения на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.15. Работодатель производит оплату труда в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьёй 153 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Режим работы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) и/или трудовым договором, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.2. По согласованию с Профкомом Работодателем могут вводиться режимы рабочего времени для отдельных категорий Работников, учитывающие специфику режима и условий их труда, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, для Работниц Учреждения устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.1.4. Приказом Работодателя по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, Работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме гибкого рабочего времени.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

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

5.1.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, связанная с наличием вредных условий, возрастными ограничениями или иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.1.6. Графики работы (сменности) составляются Работодателем, согласовываются с Профкомом и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до начала работы.

5.1.7. Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не предусмотрено должностными обязанностями, не разрешается.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзной организации и письменного приказа (распоряжения) Работодателя, в случаях особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

5.2.1. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзной организацией. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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).

5.2.2. Продолжительность, порядок, очередность, продление, перенос, разделение на части ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отзыв Работника из отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (глава 19 ТК РФ).

5.2.3. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса.

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или

использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.2.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году.

5.2.4. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.2.5. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и на основании специальной оценки условий труда.

5.2.6. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262.2. ТК РФ).

5.2.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из

указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого такого дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.2.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам учреждения, за исключением педагогических работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках». За работу в Южных районах Дальнего Востока всем работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней.

5.3. Работодатель обязуется производить оплату очередного ежегодного основного отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска при условии своевременного поступления бюджетных средств.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания Работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и не менее 30 мин, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ)

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.5. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

5.6. Нерабочими праздничными днями являются праздничные дни определенные статьей 112 ТК РФ.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

6.1. В целях защиты социально – трудовых прав Работника законодательством и Работодателем в рамках исполнения Договора, устанавливаются льготы, гарантии, компенсация.

6.2. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии Работников.

6.3. При наличии финансовой возможности Работодатель вместе с Профсоюзом:

6.3.1. Осуществляет частичную оплату ритуальных услуг в связи со смертью Работника или его близких родственников (матери, отца, супруга, супруги, детей);

6.3.2. Проводит профилактические медицинские осмотры Работников, в том числе маммологические и флюорографические, по договорам с учреждениями здравоохранения;

6.3.3. Производит выплату единовременного вознаграждения Работникам по достижении возраста 55 лет женщинам, 60 лет – мужчинам в размере одного должностного оклада по основному месту работы (поощрения к юбилею) на основании представления Работодателя;

6.3.4. Осуществляет безвозмездное повышение квалификации и переподготовку Работников в процессе их трудовой деятельности.

6.4. Работодатель обязуется широко применять, в соответствии с Положением об оплате труда, различные формы материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи, а также использовать различные формы морального поощрения.

6.5. Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

- учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, прежде всего детей Работников, и своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

- содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

- оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий для Работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, экскурсии, конференции и прочие).

6.6. Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Работник, работающий во вредных или опасных условиях труда, обязан проходить периодические медицинские осмотры в соответствии с утвержденным Работодателем графиком.

6.7. Оплата листов нетрудоспособности производится в дни выплаты заработной платы.

6.8. Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

6.9. Профсоюзная организация за счет собственных средств, за исключением средств, перечисленных Работодателем на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, вправе оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

6.10. Размер материальной помощи не более 3 000 (три тысячи) рублей в год.

6.11. Профсоюзная организация и Работодатель обязуются осуществлять мероприятия по реализации положений настоящего Договора, в том числе:

- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление Работников к поликлиникам;

- проведение консультаций по вопросам правовой, социально-трудовой защиты сотрудников (пенсии, дотации, отпуска и т.д.).

6.12. Коллектив вправе выдвигать работников в кандидаты «Ветеран труда» согласно ст. 7 Федерального Закона «Ветераны труда».

6.13. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ)

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.14. Женщинам, работающим в сельской местности имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (ст. 263.1. ТК РФ)

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда) с учетом возможностей

их финансового обеспечения и осуществлять контроль по выполнению Соглашения по охране труда.

Соглашение по охране труда (Приложение № 1) заключается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения. Ответственных должностных лиц.

7.2. Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса;
- ежегодно выделять денежные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности, для проведения мероприятий по охране труда;
- привлекать представителей Профсоюзной организации к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

7.3. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также членов комиссии по охране труда и Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов уполномоченных по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации, локальными актами и руководящими документами Учреждения по охране труда.

7.4. Работодатель определяет перечень работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования Работников.

7.5. Работодатель обязуется проводить специальную оценку состояния условий и охраны труда не реже одного раза в пять лет в порядке и условиях, определенных законодательством Российской Федерации.

7.6. Работодатель обязуется по результатам специальной оценки состояния условий и охраны труда Работникам, занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, предоставлять средства индивидуальной защиты, а также льготы, гарантии и компенсации, по перечню профессий и должностей, который утверждается совместным актом Работодателя и Профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.7. Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний и возмещать ущерб, причиненный Работнику в результате увечья, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, согласно законодательству Российской Федерации.

7.8. Обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.9. Работодатель обязуется содержать помещения в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность помещения и оборудование к новому учебному году.

7.10. Стороны признают право Работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором вплоть до устранения опасности.

7.11. Работодатель в пределах выделяемых бюджетных средств на соответствующие нужды вправе финансировать приобретение литературы по охране труда по заявкам Работников, а также обеспечивать материально-техническую базу оборудованием, приборами оперативного контроля.

7.12. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.13. 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).

7.14. В соответствии со статьёй 86 ТК РФ в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования.

7.15. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средства работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- незамедлительно извещать руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурное – оздоровительные и культурно – массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка;
- принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, происшедших на производстве.

7.17. Стороны совместно:

- создают на приоритетной основе из представителей работодателя и Профсоюзной организации комиссию по охране труда в целом по Учреждению;
- своевременно расследуют несчастные случаи на производстве, оказывают материальную помощь пострадавшим;
- осуществляют административно – общественный контроль состояния охраны труда и безопасности и жизнедеятельности в Учреждении;
- заключают Соглашение по охране труда, которое является приложением к настоящему коллективному договору.

8 Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзом уставных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.2. Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности Учреждения и перспективах его развития.

8.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт Профсоюза профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами Профсоюза.

8.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома на период участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях (статья 374 ТК РФ).

8.5. В сфере обеспечения гарантий профсоюзной деятельности Стороны договорились о том, что:

8.5.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.5.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством: учета мнения Профкома (статьи 372, 373 ТК РФ), согласования решений с Профкомитетом, дачи Профкомом согласия по трудовым вопросам.

8.6. Члены Профкомитета включаются в состав комиссий Учреждения по нормированию труда, по распределению надбавок и доплат, аттестации педагогических Работников, по специальной оценке состояния условий и охраны труда, охране труда, социальному страхованию (в случае создания соответствующих комиссий).

8.7. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающих социально-экономические интересы Работников, Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома по следующим вопросам:

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

- массовые увольнения (статья 180ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (статья 218ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- применение и снятие с члена Профсоюза дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценке состояния условий и охраны труда.

8.8. С учетом мотивированного мнения Профкомитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным статьей 82 ТК РФ.

8.9. С согласия Профкомитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренный частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, работников, являющихся членами Профсоюзной организации.

8.10. Члены профкомитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведение специальной оценке состояния условий и охраны труда, охране труда, социальному страхованию.

9 Ответственность сторон

9.1. Работники, Работодатель и Профсоюзная организация обязаны соблюдать настоящий Договор.

9.2. Профсоюзная организация обязуется один раз в год информировать Работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным положениям, а также оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации Договора.

9.3. После разработки и утверждения Договора Профсоюзная организация организует его всестороннее обсуждение на собрании трудового коллектива.

9.4. Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

9.5. В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего Договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюзная организация решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору Работодатель признает право Работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.6 Работодатель в недельный срок с момента получения требования Профсоюза о выявленных нарушениях условий Договора сообщает Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.7. Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

10 Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению его Сторон.

10.2. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Договор действует до 2026 года.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

10.4. Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.5. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течение срока его действия, принимаются в виде соглашений между Работодателем и Профсоюзной

организации, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

10.6. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

10.8. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

10.9. Текст Договора доводится Работодателем и Профсоюзной организации до всех Работников, вновь принимаемых на работу, а также текст Договора помещается на сайте Учреждения.

10.10. Контроль за выполнением Договора осуществляется соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля Учреждение обязано предоставлять соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

пронумеровано, прошито и скреплено печатью

Ирина Л. Н.



заведующий МДОУ Детский сад «Алёнушка» с
Ирхина Л.Н.