

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
БАКЛУШИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «РОДНИЧОК»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ БАКЛУШИНСКИЙ
ДЕТСКИЙ САД «РОДНИЧОК»**

НА 2021-2024 г.

Коллективный договор

Провел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Агентство по развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов

Ульяновской области

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____

12 марта 21 141
Вед. конс. Н.В. Южакова

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения. Направлен на обеспечение стабильности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

- Стороны Коллективного договора

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: руководитель МКДОУ Баклушинского детского сада «Родничок», именуемый далее

«Работодатель», и Представительный орган работников в лице председателя общего собрания трудового коллектива.

- Предмет договора

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами.

- Действие Коллективного договора

- Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и регламентируется ст.43 ТК РФ.

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

- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении и преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение своего срока реорганизации.

- При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

- При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

- В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении трёх лет.
- Соотношение Коллективного договора с законодательством, нормативно - правовыми актами.
- Перечень локальных и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение или принимает по согласованию с Представительным органом работников:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда и стимулирования работников;
 - другие локальные и нормативные акты в соответствии с ТК РФ.
- Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Представительный орган работников:
 - учёт мнения или согласования с Представительным органом работников;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - иные формы, определенные законодательством РФ.
- В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

- Трудовые отношения — это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым

законодательством, коллективным договором, другими соглашениями и трудовым договором (эффективным контрактом) (ст.15 ТК РФ).

- Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ).

Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст. 57), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.

- Работодатель и Представительный орган работников пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор (эффективный контракт) заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

- Работодатель обязуется издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (эффективном контракте), оплаты труда, а также ознакомить работника с Коллективным договором организации и данным приказом под роспись в трехдневный срок (ст.68 ТК РФ).

- Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.

- Перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.72-74 ТК РФ).

- Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) (ст.60 ТК РФ).

- Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

- Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата

работников, предусмотрены Законом РФ "О занятости населения в РФ" и статьями 178-181 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утвержденным работодателем с учетом согласования Представительного органа работников, а также условиям трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

- Для заведующим хозяйством устанавливается ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ)

- Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Правила внутреннего распорядка организации утверждаются Работодателем с учетом мнения Представительного органа работников (ст.190 ТК РФ) и прилагаются к Коллективному договору.

- Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст. 92-94 Трудового кодекса РФ, а также в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, допускается разделение рабочего дня на части. (Ст. 105 ТК РФ).

3.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени регулируется ст.97-99 ТК РФ.

- Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

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

- Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только в соответствии со статьей 99 ТК РФ с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для различной категории работников.

- Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

Для педагогических работников и административных педагогических работников (заведующая, заместитель заведующего по УВР) — 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466).

- Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы — в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения Представительного органа работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

- Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.117 ТК РФ) :

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, продолжительность которого не менее 28 календарных дней.

- Женщинам (а в отдельных случаях мужчинам), воспитывающих школьников младших классов (1-4 классы) предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний 1 сентября.
- При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).
- В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Отдельным категориям работников Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (часть 2 ст.128, 263 ТК РФ), а также в случаях, не предусмотренных ст.128 ТК РФ по согласованию с представительным органом работников:
 - для сопровождения детей школьного возраста в школу - 1 календарный день;
 - в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
 - для проводов детей в армию – до 2 календарных дней.
- Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).
- Женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы на кормление ребенка могут быть по желанию женщины присоединены к обеденному перерыву или перенесены на начало или конец рабочего дня. Перерывы на кормление ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст.258 ТК РФ).
- Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются ст.255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст.256 ТК РФ.
- В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет,
 - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.
 - Предоставляет возможность использования отпуска во время учебного процесса при необходимости лечения и наличия санаторной путевки.
 - Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
 - Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст.108).

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

Работодатель с учётом мнения Представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития.

- Работодатель обязуется:
 - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
 - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года за счет организации.
 - В случае направления данного 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, проживание) в порядке, предусмотренном законодательством РФ.
 - Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173

– 177 ТК РФ, получающими второе высшее профессиональное образование в рамках переподготовки кадров, повышения квалификации.

- Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

- Оплата и стимулирование труда. Доплаты и надбавки.

- . Оплата труда работников организации осуществляется согласно Положению об оплате труда и стимулирования работников.

- Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами (ст.135 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, Коллективным договором, соглашением.

- Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- согласования с краевой территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

- Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по ЕТКС в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

- Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

- Системы премирования и стимулирующих доплат, надбавок, вознаграждений за выслугу лет или надбавок за стаж работы устанавливаются Работодателем по согласованию с Представительным органом работников организации. Положения об оплате и стимулировании труда работников организации прилагаются к Коллективному договору (ст.144 ТК РФ). Конкретные размеры доплат устанавливаются Положением об оплате труда в размерах, не ниже установленных законами и иными правовыми актами (ст.147 ТК РФ).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало года составляются и утверждаются тарификационные списки.

- Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством (ст.152 ТК РФ).

- Оплата труда в выходные и праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством (ст. 153 ТК РФ).

- При временном переводе работника на срок до месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.74 ТК РФ).

- Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 20 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 05 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

- Заработная плата работнику перечисляется на личный счет в банке или карточку на условиях договора с банком (зарплатный проект). Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

- Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители. В случае задержки заработной платы и других нарушений оплаты труда, работодатель несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. 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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ч.1,2 ст.142 ТК РФ).

- Отдельным работникам по их заявлению в исключительных случаях могут выдаваться внеплановые авансы в счет заработной платы в размере, предусмотренном в Коллективном договоре.

- Сроки расчета при увольнении регламентируются ст.140 ТК РФ.

- Гарантии и компенсации

- Помимо предусмотренных общих гарантий и компенсаций (Ст.165-188 ТК РФ), работникам могут быть предоставлены другие гарантии и компенсации, предусмотренные Коллективным договором:

- Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.
- За работниками, направленными работодателем на профессиональную переподготовку и повышение квалификации сохраняются все гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.
- Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ). Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинским заключением.

При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

5.2.4 Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.2.5. Работникам выплачивается материальная помощь в соответствии с Положением об оплате труда.

- Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:
 - отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
 - призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
 - восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

- Размер оплаты за работу в ночное время 40 % часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. В организации из представителей работодателя и представителей работников создается на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования, при осуществлении технологических процессов, а также безопасность применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы охраны труда;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда
- организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной, коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при устройстве на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятию мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследований несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК, иными федеральными органами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

Обязанности работника в области охраны труда.

Обязанности работника в области охраны труда прописаны в ст. 214 Трудового кодекса РФ:

Работник обязан соблюдать все без исключения требования охраны труда. В случае несоблюдения – нести за это ответственность:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране

труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленное извещение своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью

людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при устройстве на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

Каждый работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

- Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Представительным органом работников.

- **Работодатель обязуется:**

- При увольнении работников в связи с сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ).

- Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим в условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

- При проведении реструктуризации организации обеспечить участие Представительного органа работников в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

- Принять следующие меры по содействию занятости:

- одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии- другую работу, в том числе ниже оплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации города по прежней профессии;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- для проведения аттестации в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать Представительный орган работников (ч.3ст.82ТК РФ).
- Представительный орган работников обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работникам в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.
- При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;
- имеющим стаж работы в отрасли образования свыше 10 лет,
- имеющие квалификационные категории по итогам аттестации,
- имеющие звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», «Ветеран дошкольного образовательного учреждения».

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

- Работодатель:
- В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников обязуется обеспечивать:
 - стабильное финансовое положение организации;
 - создание безопасных условий труда;
 - повышение уровня заработной платы;
 - реализацию программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов отрасли;
 - повышение профессионального уровня работников.
- Признает представителя трудового коллектива работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений и включает его в коллегиальные органы управления организации.

- При проведении проверок соблюдения законодательства по социально - трудовым вопросам и охране труда Представительному органу работников предоставляются все необходимые для этого документы.

- Не позднее мая текущего года предоставляет Представительному органу работников на согласование штатное расписание, список имеющихся вакансий, предварительное комплектование на следующий учебный год. При распределении нагрузки должны сохраняться преимущество групп, объем нагрузки.

- Работник получает гарантированную государственную ставку. Нагрузка выше или ниже ставки допускается только с письменного согласия работника. Изменение нагрузки в течение учебного года возможно только с согласия сторон.

- Признает, что часовая тарифная ставка воспитателя соответствует стоимости труда в группе численностью не более норм, предусмотренных СанПиНа.

- Знакомит работника с приказами по личному составу в части его касающейся в трехдневный срок после издания приказа под роспись или в присутствии свидетелей, о чем составляется акт. В противном случае приказ не действителен.

- С учетом мнения Представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормированного труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовое увольнение (180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы 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);
- определение форм профессиональной квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.
- Обязуется не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет и беременных.
- Не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора.
- Представительный орган работников:
- В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего Коллективного договора представитель трудового коллектива обязуется:
 - содействовать повышению эффективности работы организации и укреплению трудовой дисциплины в организации;
 - добиваться повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда;
 - обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;
 - обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.
- Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.
- Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, содержащих нормы трудового права.
- Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.
- Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

- Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
 - Представлять и защищать трудовые права работников (ст. 30, 37 ТК РФ) в комиссии по трудовым спорам в государственной инспекции труда и суде.
 - Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
-
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования
 - Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
 - Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
 - Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.
 - Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
 - Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

Работодатель:

- Совместно с Представительным органом работников вправе устанавливать за счет средств организации дополнительные по сравнению с законодательством социально-бытовые льготы и компенсации для работников организации (ст.41 ТК РФ).
- Совместно с Представительным органом работников создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая хронических больных, одиноких матерей, многодетные семьи, одиноких пенсионеров, о детях сотрудников, их здоровье и др.
- Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию.

- Совместно с Представительным органом работников осуществляет проведение вечеров отдыха,

организует культурный досуг, торжественные проводы выходящих на пенсию работников, юбилярам, проработавшим в организации более 10 лет, вручаются ценные подарки или материальные вознаграждения из средств фонда оплаты труда организации.

- По согласованию с Представительным органом работников, в порядке поощрения предоставляются отдельным работникам дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска:

- за полную отработку годовой нормы рабочего времени – 3 календарных дня;
- не освобожденному Председателю представительного органа работников — 3 календарных дня;

По согласованию с Представительным органом работников могут предоставляться ежегодные дополнительные неоплачиваемые отпуска:

- работникам, имеющим стаж не менее 10 лет работы в данной организации — один месяц;
- работникам, имеющим звание «Ветеран труда» — один месяц
- и трудовой отпуск в удобное для работника время.

Компенсация при увольнении за указанные отпуска не выплачивается.

- Из экономии фонда оплаты труда организации работникам может быть выплачена материальная помощь:

- к ежегодному отпуску до 1000,0 руб.

Допускается производить данную выплату по заявлению работника и в другое время:

- в связи с регистрацией брака работника или детей работника в размере 1000,0 руб.;
- к 1 сентября родителю ребенка 1-го класса, к 25 мая выпускного 9-го или 11-го в размере 1000,0 руб.;
- в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети) в размере 1 000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого работника в размере 10 000,00 руб.;
- в связи с другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству представителя трудового коллектива);
- установления работнику инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;
- в связи с юбилейными датами 50-летие – мужчины и женщины, 55-летие женщины и 60-летие — мужчины в размере 5000,0 руб.

- Обеспечение работников санаторно-курортными путевками за счет средств социального страхования и средств добровольного медицинского страхования.
- Обеспечение детей работников организации путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.

РАЗДЕЛ 10. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА, ЗАЩИТА МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ

- Молодой воспитатель имеет право выбирать методику и формы работы, не допускающие физической и психической перегрузки детей и соответствующие валеологическим требованиям.
- Молодой воспитатель имеет право на наставника. Выбор наставника по обоюдному согласию. В положении о доплатах и надбавках предусмотреть доплату за наставничество.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

- Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- Контроль за выполнением Коллективного договора организации осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.
- Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- Договаривающиеся стороны обязуются:
 - осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам полугодия, года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников организации;
 - взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.
- Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).
- В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном законодательством(ст.55 ТК РФ).

- Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.