

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного
дошкольного образовательного учреждения
центра развития ребенка – детского сада «Золотой петушок»
города Слободского Кировской области

на 2023 – 2025 годы

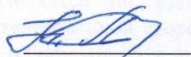
Утвержден на общем собрании трудового коллектива: протокол № 4 от 22.11.2022 г.

От работодателя:

Заведующий
МКДОУ црр - д/с «Золотой петушок»
г. Слободского Кировской области

От работников:

Представитель работников коллектива
МКДОУ црр - д/с «Золотой петушок»
г. Слободского Кировской области



Н.В.Пахомова



С.Н.Карпова



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ:

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Жилищно-бытовое обслуживание

Культура, спорт, вопросы быта

РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Перечень приложений к коллективному договору

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующий муниципальным казённым дошкольным образовательным учреждением центром развития ребенка – детским садом «Золотой петушок» города Слободского Кировской области и работниками в лице их представителей – общего собрания трудового коллектива муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада «Золотой петушок».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019)
- Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции от 03.07.2016);
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в редакции от 12.11.2019);
- Федеральным законом от 29.12.1912 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Законом Кировской области от 14.10.13 № 320-30 «Об образовании в Кировской области»;
- Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 №870
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников дошкольной образовательной организации (далее ДОО) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и районным тарифными соглашениями (ст. 40 ТК РФ).

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в дальнейшем, в лице, Карповой Светланы Николаевны, представителя работников коллектива муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детского сада «Золотой петушок» города Слободского Кировской области.
- работодатель в лице Пахомовой Натальи Владимировны, заведующий муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центр развития ребенка - детского сада «Золотой петушок» города Слободского Кировской области.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Общее собрание трудового коллектива, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников образования, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях и в сроки, предусмотренные ТК РФ (ст.43 ТК РФ).

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств, а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДОО.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором, соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. 44 ТК РФ).

1.12. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2023 года (ст. 43 ТК РФ), и действует 3 года.

1.15. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель работников трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с представительным органом:

- правила внутреннего трудового распорядка ДОО;
- положение об оплате труда;
- положение о премировании;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам;
- положение о комиссии по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами, а также имеющих право на надбавку за работу с вредными, опасными и неблагоприятными условиями труда для предоставления им дополнительного оплачиваемого отпуска и надбавки.

(Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор), т.е. по согласованию с представительным органом работников).

1.18. Стороны определяют следующие формы управления ДОО непосредственно работниками и через представительный орган (ст. 53 ТК РФ):

- принятие локальных нормативных актов (общим собранием работников ДОО) в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе ДОО, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.19. Работодатель признает Общее собрание трудового коллектива организацию в лице единственного полномочного представителя работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада «Золотой петушок» города Слободского Кировской области, ведущего переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, соглашениями, иными нормативными правовыми актами. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.20. Общее собрание трудового коллектива признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей ДОО, обеспечение роста качества труда, создание нормального морально-психологического климата.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы ДОО, повышение прогрессивных форм организации труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности ДОО, повышения культуры, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.2.3. Создавать условия для освоения передового опыта, достижений образования и науки.

2.2.4. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости - в образовательных организациях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников (ст. 196 ТК РФ).

2.2.5. Осуществлять мероприятия, направленные на организацию отдыха и досуга работников и членов их семей.

2.2.6. Предоставлять Общему собранию трудового коллектива информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ).

2.2.8. Предоставлять Общему собранию трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.9. Предоставлять по требованию Общего собрания трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие деятельность трудового коллектива в соответствии с ТК, законами, соглашениями.

2.2.11. Сотрудничать с Общим собранием трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

2.2.12. Соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.13. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.14. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.2.15. Учитывать мнение Общего собрания трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя.

2.2.16. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.17. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах.

2.2.18. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.20. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.3. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности ДОО, в т.ч. повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов образования.

2.3.2. Способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ).

2.3.5. Контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.6. Как минимум, выражать мнение Общего собрания трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

2.3.7. Добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Вносить предложения работодателю по совершенствованию управления ДОО, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.9. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждений).

2.3.10. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.11. Участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха.

2.3.12. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ).

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

2.4.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.4. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.5. Вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в ДОО.

2.4.6. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы ДОО (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся работодателю.

2.4.7. Использовать передовой опыт коллег.

2.4.8. Беречь имущество работодателя.

2.4.9. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам.

2.4.10. Эффективно и бережно использовать имеющееся оборудование и технику, переданные в пользование (компьютеры, инструменты и др.).

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.3. Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.4. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6. Общее собрание трудового коллектива имеет право:

2.6.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации ДОО;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ).

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам коллектива.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для педагогических работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков. В т.ч. дополнительных ежегодных и длительного дополнительного отпуска на срок до 1 года педагогическим работникам, непрерывно проработавшим на данной должности не менее 10 лет (ст.355 ТК РФ, ст.47 Закона Российской Федерации от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 15 Закона Кировской области от 14.10.2013 №320-ЗО «Об образовании в Кировской области»)

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.7.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.

2.7.8. Участие в управлении ДОО в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Общее собрание трудового коллектива, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.

2.7.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ)

3.1.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются непосредственно в ДОО и согласовываются с представительным органом.

3.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, коллективным договором.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок от заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДОО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ДОО (ст. 57 ТК РФ).

3.2.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

3.2.3. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 72 ТК РФ).

3.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.2.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.2.6. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении подведомственности, ДОО реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ). Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ).

По инициативе работодателя изменение определенных условий заключенного трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменения количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДОО, а также изменения образовательных программ и др.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 74 ТК РФ).

Педагогическая работа, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы регламентируется Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Установленный в начале учебного года объем педагогической работы не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное ДОО является местом основной работы, как правило, сохраняются ее объем.

Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ДОО, а также педагогическим работникам других ДОО и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляются только в том случае, если педагоги, для которых данное ДОО является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Педагогическая нагрузка педагогам, находящимся в декретном отпуске, а также в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им определенного возраста (1,5 и 3 лет), устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников в письменном виде до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год.

Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с оговоренной в трудовом договоре возможно только после предварительного письменного предупреждения педагога не позднее, чем за два месяца о грядущих изменениях и с его письменного согласия. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством.

3.2.7. Сообщать Общему собранию трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.2.8. Разрабатывать совместно с Общим собранием трудового коллектива меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, сокращения объема учебной нагрузки, возможностей догрузки педагогических работников до ставки заработной платы другой работой, сокращению рабочих мест или улучшению условий труда.

3.2.9. Представлять Общему собранию трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца (а при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца), проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. В соответствии со ст. 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается и другим категориям работников.

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

3.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения представительного органа работников организации в соответствии с учетом ст. 373 ТК РФ, ст. 82 ч.2 ТК РФ.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.2.12. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

3.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представительного органа (ст. 82 ТК РФ).

3.2.15. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.2.16. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя работников следующие категории:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5-3 лет), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста.

3.2.17. Определять по согласованию с Общим собранием трудового коллектива условия, формы и порядок проведения профессиональной подготовки и повышения квалификации кадров.

3.2.18. Сохранять высокопрофессиональных кадровых работников, проводить внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности.

3.2.19. Увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости.

3.2.20. Обеспечивать меры по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2.21. Выплаты и размеры выходных пособий работникам, связанные с расторжением трудового договора, которые отличаются от установленных трудовым законодательством, определяются настоящим коллективным договором.

3.3. Представительный орган обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль, за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в ДОО и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива.

3.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении по инициативе работодателя трудовых договоров с работниками (ст. 373 ТК РФ).

3.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов коллектива в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.3.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.4. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным в ТК РФ и иных федеральных законах. Записи в трудовые книжки вносить в соответствии с требованиями ТК РФ, а также Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 69 от 10.10.2003 «Об утверждении Инструкций по заполнению трудовых книжек» и согласно Правил ведения и хранения трудовых книжек, утвержденных постановлением Правительства РФ № 225 от 16.04.2003 «О трудовых книжках».

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ДОО, графиком сменности, утвержденными с учетом мотивированного мнения Общего собрания трудового коллектива, а также условиями заключенного трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми уставом ДОО.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня, которая не может превышать 40 часов в неделю приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня - не более 36 часов в неделю приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретная продолжительность рабочего времени (недели, ежедневной работы) устанавливается с учетом объемов учебной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и уставом ДОО.

4.3. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя согласно графику сменности.

4.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению сторон в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством согласно ст. 93 ТК РФ.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам соответственно с согласия работника, с учетом мотивированного мнения представительного органа работников либо без его согласия в случаях и в соответствии со 99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мотивированного мнения представительного органа работников.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97 ТК РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются с их письменного согласия, в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения представительного органа работников и по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ч. 5. ст. 113 ТК РФ.

4.7. Привлечение педагогических работников ДОО к выполнению работы, не предусмотренной уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем согласно ст. 47 Закона РФ «Об образовании в РФ».

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по ДОО, график сменности устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

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

5.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска работников ДОО регламентируется постановлением Правительства РФ № 870 от 20.11.2008, ст. 334 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).

В соответствии со ст. 122 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен по заявлению работника до истечения 6 месяцев непрерывной работы, за второй и

последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Работникам отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев по согласованию с работодателем.

Однако, как правило, отпуск педагогическим работникам предоставляется в летний период.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ, в т.ч. при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Работникам, уволенным в любом случае, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»),

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть при соглашении между работником и работодателем, отзыв из отпуска и замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией возможно только с согласия работника. Условия предоставления неиспользованной его части либо возможности получения денежной компенсации предусмотрены ст.ст. 125, 126 ТК РФ.

5.11. В соответствии со ст. 128 ТК РФ в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы.

5.12. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда - не менее 7 календарных дней (по результатам аттестации рабочих мест) Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ) – не менее 3 календарных дней, распоряжение главы города Слободского от 25.10.2005 №2006 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств городского бюджета»; заместителю заведующей по АХР - 14 календарных дней.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с Общим собранием трудового коллектива.

5.12.2. Педагогическим работникам предоставлять не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года. Длительный отпуск может предоставляться ему в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности ДОО.

Очередность и время предоставления такого отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы определяются уставом ДОО.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом ДОО (ст. 334 ТК РФ, ст. 47 Закона РФ «Об образовании в РФ», Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ДОО длительного отпуска сроком до 1 года.

5.12.3. Также на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.13. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков ДОО;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.14. Оплата отпусков.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Заработная плата работников ДОО (без учета премиальных выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевыми системами оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

6.1.2. Заработная плата работников ДОО состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников учреждения ДОО устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего положения;
- мнения представительного органа работников.

6.1.2.1. В ДОО устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за расширение зон обслуживания;
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты компенсационного характера (за исключением районного коэффициента) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах.

Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

6.1.2.2. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в ДОО устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

Положением об оплате труда работников ДОО может быть предусмотрено установление следующих выплат стимулирующего характера в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- премиальные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Премияльные выплаты по итогам работы за определенный период и иные премиальные выплаты производятся по решению руководителя ДОО в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДОО, а также доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед ДОО.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

Работникам ДОО может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностного оклада при наличии средств, направленных на оплату труда, по заявлению и решению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя ДОО, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя ДОО устанавливается распоряжением главы администрации города и фиксируется в трудовом договоре, заключенном между руководителем ДОО и работодателем.

К основному персоналу ДОО относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано ДОО (воспитатели, музыкальные руководители).

Должностные оклады заместителей руководителя ДОО устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями применяются к заработной плате.

Учредитель вправе устанавливать руководителю ДОО выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений. Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления утверждаются распоряжениями Учредителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителю ДОО устанавливаются с учетом исполнения ДОО показателей эффективности работы, утверждаемых Учредителем.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад.

Руководителю ДОО, его заместителям может быть выплачена материальная помощь в размере одного должностного оклада в год при наличии средств в ДОО.

Ежемесячная премия выплачивается заведующей ДОО на основании распоряжения Учредителя.

6.3. Наполняемость групп, установленная СанПин, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты в соответствии с локальным актом по оплате труда учреждения («Целевые показатели эффективности работы, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера педагогических работников»).

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Оплачивать время простоя (ст. 157 ТК РФ):

- по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;
- не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

6.4.2. В коллективном договоре также предусмотрено:

- работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- производить доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными условиями труда, с неблагоприятными условиями труда в размерах, установленных ТК РФ и соответствующим локальным нормативным актом, принятым работодателем (ст. 147 ТК РФ);
- производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению (ст.ст. 60.2, 151 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003», ст. 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»);
- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст.ст. 130, 144 ТК РФ);
- выплачивать премии и производить соответствующие выплаты согласно Положению о премировании, о распределении экономии фонда заработной платы, принятому работодателем по согласованию с представительным органом;
- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором. Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки - 1 половина - 28 числа текущего месяца, вторая половина – 13 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ);
- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- производить выплату заработной платы в денежной форме. По письменному заявлению работника оплата его труда в размере, не превышающем 20% от общей суммы заработной платы, может производиться в иной форме (ст. 131 ТК РФ).

6.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ то не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК 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 (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы (оплаты очередного отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т.ч. в случае приостановки работы) работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления, предусмотренный ст. 139 ТК РФ, а также Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 с последующими изменениями. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.7. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

6.7.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.7.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.7.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.7.4. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.7.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством, по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Обеспечить право работников ДОО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

7.3. Работодатель обязуется обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Работодатель обязуется обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и

приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденные постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.03 № 1/29, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.5. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях ДОО нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет ДОО.

7.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Перечень профессий работников утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа.

7.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.9. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняется рабочее место (должность) и средний заработок (в редакции Федеральных законов от 09.05.2005 №45-ФЗ, от 30.06.2006 № 90-ФЗ), (ст. 220 ТК РФ).

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

7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Работодатель утверждает списки работников и перечень работ с учетом мотивированного мнения представительного органа работников организации:

- перечень работ с вредными и опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда;
- список работников ДОО, которые заняты на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения представительного органа работников организации (ст. 212 ТК РФ).

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

Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.14. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В её состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа работников (ст. 218 ТК РФ).

7.15. Создать условия для работы уполномоченных коллектива по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а так же освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 170 ТК РФ).

7.16. Участвовать на паритетных началах совместно с Общим собранием трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.17. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.18. Осуществлять совместно с представителями Общего собрания трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда в рамках ДОО и проведения административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

7.19. Обеспечить беспрепятственный допуск представителей Общего собрания трудового коллектива контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, контроля в установленные законом сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.20. Организовать и обеспечить прохождение в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников организации, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212, ст. 213 ТК РФ).

7.21. Оборудовать комнату для отдыха работников ДОО.

7.22. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.23. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

7.24. Один раз в полгода информировать коллектив ДОО о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.25. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

- осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов работников коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности;
- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с работодателем в рамках социального партнерства, подготавливать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на рабочих местах;
- осуществлять поиск наиболее эффективных форм влияния на администрацию и муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы членов коллектива;
- избрать уполномоченного по охране труда коллектива, обучить его по охране труда за счет средств фонда социального страхования РФ;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда (ежегодная приемка ДОО);
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- обсудить вопрос о повышении государственных гарантий уполномоченному по охране труда, избрав его заместителем представителя работников коллектива по охране труда на общественных началах;
- систематически обсуждать на заседаниях Общего собрания трудового коллектива работу администрации ДОО и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а так же семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников коллектива;
- проводить работу по оздоровлению детей работников ДОО.

7.26. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно 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);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Раздел 8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

8.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами возможно только в связи с ликвидацией ДОО, а в случае истечения заключенного с ней срочного трудового договора с соблюдением условий, предусмотренных ч. 2 и 3 ст.261 ТК РФ.

8.2. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими детей без матери по инициативе работодателя не допускается, (за исключением увольнения по основаниям, оговоренным п.п. 1,5-8,10,11 ч. 1 ст. 81, п. 2 ст. 336 ТК РФ).

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

8.3. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.4. Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в дошкольном возрасте, детей-инвалидов, а также матерям и отцам, воспитывающим без супруга детей, имеющих детей-инвалидов, осуществляющих уход за больным членом семьи без их согласия (ст. 259 ТК РФ).

8.5. Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в соответствии с в порядке, установленном Федеральными Законами (постановление Правительства от 12.02.1994 № 101 (в редакции от 29.12.2018, которым утверждено Положение о фонде социального страхования РФ, и письмо Министерства труда № 296-АП, ФСС № 02-08/05-762П от 05.04.2002).

8.6. Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающий такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.7. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

8.7.1. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст.ст. 173 - 177 ТК РФ).

8.7.2. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст. 69, 265, 266 ТК РФ, а также гарантии по оплате их труда согласно ст. 271 ТК РФ.

8.7.3. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные организации и впервые поступающих на работу по специальности (ст. 70 ТК РФ).

8.7.4. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

8.7.5. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

Раздел 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

9.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд ДОО.

9.1.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа согласно ст. 196 ТК РФ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОО.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

9.2.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

9.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

9.2.5. Предоставлять льготы работникам ДОО, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 173-177 ТК РФ) (оплата учебного отпуска при получении второго образования при условии наличия средств)

Раздел 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ Социальное, медицинское и пенсионное страхование

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

10.1.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

10.1.5. Гарантировать возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в местности расположения ДОО.

10.2. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога).

10.2.3. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

10.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.3. Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

10.4. Работодатель:

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

10.5. Общее собрание трудового коллектива осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

Раздел 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

11.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы.

11.1.1. Оказывать за счет средств работодателя материальную помощь при наличии финансовых средств:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.).

Раздел 12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей Общего собрания трудового коллектива по уполномочию работников в коллегиальные органы управления ДОО в соответствии с п. 3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

12.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - Общее собрание трудового коллектива в управлении ДОО предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

12.3. Общее собрание трудового коллектива имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Общему собранию трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Общего собрания трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и Общее собрание трудового коллектива, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (гл. 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, г. 57 ТК РФ ст.ст. 353-365, 390,391).

Общее собрание трудового коллектива оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ)

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором.

12.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и Общее собрание трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового Права (гл. 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

13.1. Работодатель и Общее собрание трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признает, что представитель работников является полномочным представителем по вопросам (ст. 31 ТК РФ):

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ от 12.11.1996 №10 (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

В соответствии с п. 1.4. настоящего коллективного договора представителем работников является Карпова Светлана Николаевна, избранная тайным голосованием на общем собрании трудового коллектива от 26.11.2019 протокол №5.

Представитель работников представляет и защищает права и интересы членов коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п. 1 ст. 11 и ст. 14 ФЗ от 12.11.1996 №10 (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие Общему собранию трудового коллектива в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

13.4. В целях создания условий для успешной деятельности Общего собрания трудового коллектива в соответствии с трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

13.4.1. Соблюдать права Общего собрания трудового коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

13.4.2. Не препятствовать представителям Общего собрания трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают члены коллектива, для реализации уставных задач и предоставленным законодательством прав (ст. 370 ТК РФ ч.ч. 3-5, п. 5 ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.3. Представлять Общему собранию трудового коллектива по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст. 37 ч. 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.4. Безвозмездно предоставлять Общему собранию трудового коллектива помещения, как для работы и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с колдоговором предоставлять Общему собранию трудового коллектива в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору.

13.4.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются ДОО, если иное не предусмотрено коллективным договором.

13.4.6. Производить ремонт помещений и технических средств, обеспечение расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профорганов (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

13.4.7. Распространять действующие в ДОО социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК РФ).

13.4.8. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю Общего собрания трудового коллектива в работе коллегиального руководящего органа ДОО (гл. 8 ТК РФ).

13.4.9. Расследовать и учитывать в ДОО все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных

случаев» и «Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей».

13.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от основной работы работникам после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в том же ДОО.

13.6. Работники не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия представительного органа, членами которого они являются.

Раздел 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

- Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.
- Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора.

14.3. Общее собрание трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

14.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

14.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

14.6. По требованию представительного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ч. 2 п. 2 ст. 30 ФЗ от 12.11.1996 №10 (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 «Кодекса РФ об административных правонарушениях»).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Настоящий коллективный договор заключен с 01.01.2023 г. по 31.12.2025 г. сроком на 3 года.

15.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребенка – детского сада «Золотой петушок» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

15.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

15.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной

регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка ДОО.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о премировании работников.
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
5. Положение о предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам.
6. Положение о комиссии по охране труда.
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива:
протокол № 4 от 22.11.2022

От работодателя:

Заведующий

МКДОУ цпр - д/с «Золотой петушок»

г. Слободского Кировской области

От работников:

Представитель работников коллектива

МКДОУ цпр - д/с «Золотой петушок»

г. Слободского Кировской области



Н.В.Пахомова

С.Н.Карпова

Всего прошито,
пронумеровано, скреплено
печатью

Заведующий страниц
Заведующий МКДОУ цпр -
д/с «Золотой петушок»

Н.В.Пахомова



