

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 8» с. Вадимовка

(МБДОУ ДС № 8)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад № 8» с. Вадимовка

(МБДОУ ДС № 8)

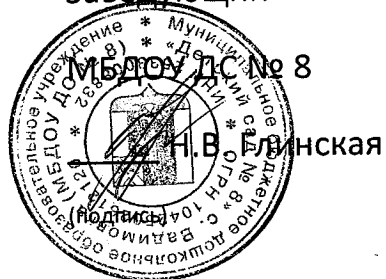
НА 2017 - 2020 ГОДЫ

НА ПЕРИОД С «24» 01 2017 ГОДА

ПО «24» 01 2020 ГОДА

От работодателя:

Заведующий



М.П.

От работников:

Представитель трудового

коллектива

В.В. Приходько



(подпись)

## СОДЕРЖАНИЕ

<i>I</i>	<i>Общие положения</i>	<i>3</i>
<i>II</i>	<i>Трудовые отношения</i>	<i>5</i>
<i>III</i>	<i>Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации</i>	<i>10</i>
<i>IV</i>	<i>Высвобождение работников и содействие их трудоустройству</i>	<i>10</i>
<i>V</i>	<i>Рабочее время и время отдыха</i>	<i>11</i>
<i>VI</i>	<i>Оплата и нормирование труда</i>	<i>15</i>
<i>VII</i>	<i>Социальные гарантии, компенсации и льготы</i>	<i>16</i>
<i>VIII</i>	<i>Свобода творчества. Защита молодого воспитателя и специалиста</i>	<i>19</i>
<i>IX</i>	<i>Охрана труда и здоровья</i>	<i>20</i>
<i>X</i>	<i>Взаимодействие трудового коллектива и Администрации учреждения</i>	<i>21</i>
<i>XI</i>	<i>Обязательства совета трудового коллектива</i>	<i>23</i>
<i>XII</i>	<i>Контроль за выполнением коллективного договора</i>	<i>24</i>
<i>XIII</i>	<i>Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора</i>	<i>24</i>
<i>XIV</i>	<i>Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор</i>	<i>24</i>
	<i>Приложения к коллективному договору</i>	<i>25</i>

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя – заведующего Н.В. Глинская и работниками в лице их представителя – В.В. Приходько.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «Об образовании», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Представитель собрания трудового коллектива является полномочным представителем работников, защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает представителя собрания трудового коллектива полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Представитель собрания трудового коллектива не несет ответственности за нарушение прав работников, не уполномочивших его на представление их интересов.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 ТК РФ).

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

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

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

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (или принимает по согласованию, или с предварительного согласия и др.) представителя собрания трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об установлении новой системы оплаты труда;
- 3) Положение о выплате материальной помощи работникам;
- 4) Положение о премировании работников;
- 5) Положение о платных дополнительных образовательных услугах;
- 6) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- 7) Форма расчетного листка.
- 8) Другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя собрания трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) собрания трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.17. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.18. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок в письменной форме.

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

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

2.4.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ.

2.4.5. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.4.6. Изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренном в законодательстве о труде (ст. 72 - 75 ТК РФ).

2.4.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

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

2.4.8. Сообщать собранию трудового коллектива, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.4.9. Представлять представителю собрания трудового коллектива, не позднее, чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.4.10. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- лица предпенсионного возраста (за 3 года до периода пенсии по возрасту);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет (если ребенок учится в каком либо учебном заведении – 18 лет);

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;

- многодетные матери;

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.4.11. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы, если это не нарушает образовательный процесс в учреждении.

2.4.12. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127,178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

2.5. Представитель собрания трудового коллектива обязуется:

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

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись:

- с настоящим коллективным договором;

- уставом учреждения (прилагается);

- правилами внутреннего трудового распорядка (прилагается);

- должностной инструкцией;

- приказом по охране труда и соблюдения правил техники безопасности;

- графиком работы;

- положением об оплате труда;

- соглашением по охране труда;

- результатами специальной оценки условий труда рабочем месте;

- иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

Частью первой ст. 65 ТК РФ (в ред. Закона № 387-ФЗ) предусмотрен перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справка судебного характера (в порядке и по форме, устанавливаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел) – при поступлении на работу, к которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При этом в соответствии в ч. 2 ст. 65 ТК РФ в отдельных случаях (для установления наличия (отсутствия) законодательных ограничений на занятие определенными видами деятельности, в т. ч. педагогической деятельностью) федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ при заключении трудового договора может предусматриваться представление дополнительных документов.

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

2.9. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выполняемой работы.

2.10. В этих целях работник и работодатель соблюдают следующие правила и обязанности.

#### **Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение договора в порядке и на основаниях, которые установлены Трудовым кодексом (ст. ст. 72, 74, 81) и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 196 ТК РФ);
- участие в управлении организацией, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своего представителя, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

#### **Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- соблюдать Устав;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

#### **Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на основания, которые установлены ТК РФ (ст.22), иными ФЗ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- не допускать к педагогической деятельности лиц, лишенных права заниматься педагогической деятельностью;
- имеющие или имевшие судимость;
- признанный недееспособными в установленном ФЗ порядке, имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым ФЗ исполнительной власти (ТК РФ ст.331);
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ (ст.189), иными ФЗ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **Работодатель обязан:**

- добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень.
- обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения учебной программы;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;
- предоставлять собранию трудового коллектива информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;



- предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по требованию представителя собрания трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.п.);

- сотрудничать с представителем собрания 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;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.11. Изменения трудового договора:

2.11.1. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, перемещение допускается только по соглашению сторон Договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.11.2. При переводе на другую работу Работник (до подписания соглашения к трудовому договору) знакомится с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.11.3. На Работника с его согласия могут возлагаться обязанности временно отсутствующего Работника (совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы с установлением доплаты в размере, определённом соглашением сторон. Совмещение профессий (должностей) оформляется приказом Работодателя, определяющим срок (период) совмещения и размер доплаты. Ознакомление работника с приказом и его согласие на совмещение подтверждается подписью Работника на приказе.

2.11.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия Договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции Работника.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию с представителем собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель, обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

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

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. Договор подлежит расторжению в порядке и по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Днем прекращения Договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом РФ сохранялось место работы (должность).

4.3. При увольнении Работник передает дела, а также имущество, закрепленное за ним, лицу, назначенному Работодателем.

4.4. Прекращение Договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом Работодателя о прекращении Договора Работник знакомится под роспись.

4.5. В день прекращения Договора Работодатель выдает Работнику трудовую книжку.

В случае, когда в день увольнения выдать трудовую книжку Работнику невозможно в связи с его отсутствием или отказом от ее получения, Работодатель направляет Работнику по почте уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте.

Со дня направления указанного уведомления Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель выдает ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника.

4.6. При прекращении договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

4.7. Выходное пособие при расторжении Договора выплачивается работнику в случаях и в порядке, установленном трудовым законодательством РФ.

4.8. При увольнении Работника Работодатель имеет право произвести удержания из заработной платы этого Работника для погашения его задолженности Работодателю в случаях и в размере, предусмотренном статьями 137 и 138 ТК и иными федеральными законами.

4.9. Помимо оснований, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, Договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу Работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Договора.

4.10. Работник, заключивший Договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить Работодателя за три календарных дня о досрочном расторжении Договора.

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

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

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в МБДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем по согласованию с представителем собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственной группы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. В МБДОУ установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.3. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с представителем собрания трудового коллектива.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, а именно:

- для воспитателей – 25 часов;
- для музыкального руководителя – 24 часов;
- для МОП – 36 часов;
- для административной группы – 36 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ). Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День Защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. В течение ежедневной работы сотрудникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. В выходные и праздничные дни в детском саду может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники детского сада по списку, утвержденному работодателем, с учетом мнения представителя собрания трудового коллектива и согласия работника.

5.8. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя собрания трудового коллектива.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: при рождении ребенка в семье, в случае регистрации брака работника (детей работника), на похороны членов семьи, в том числе родителей – до 5 календарных дней.

5.16. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.17. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.18. Отпуск педагогическим работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период и до истечения срока шести месяцев непрерывной работы в учреждении. При этом продолжительность отпуска не может быть меньше предусмотренной законодательством для данных должностей (специальностей) и должна оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении.

5.19. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с представителем собрания трудового коллектива может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.20. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 30 число текущего месяца и 18 число следующего за текущим месяцем.

Для категории работников, которым выплата производится из краевых субвенций: первая часть заработной платы выплачивается 30 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы до 15 числа следующего месяца за текущим.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в рублях Российской Федерации. При выплате заработной платы бухгалтерия учреждения удерживает с работников в установленном законодательством порядке подоходный налог, а также производит иные удержания с заработной платы работника по основаниям и в порядке, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Работодатель и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (статьи 142, 236 ТК РФ);

6.3.2. 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, без сохранения заработной платы за период приостановки работы.

6.3.3. В случае организации и проведения Организацией профсоюза забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего Коллективного договора, а также в случае задержки выплаты заработной платы работникам производится выплата компенсации в соответствии с ТК РФ (ст. 142 ТК РФ).

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер, руководитель учреждения.

6.5. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.6. Оплачивать работу в ночное время в повышенном размере — за каждый час работы в ночное время устанавливать доплату в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

6.7. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.8. Устанавливать различные стимулирующие выплаты, премии, материальную помощь в соответствии с Положениями, разработанными по согласованию с комиссией по охране труда; доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать.

6.9. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

Работодатель обязуется:

7.1. Принять все меры для улучшения социального положения работников:

- по созданию необходимых условий для работы;
- по своевременному и полному обеспечению заработной платой;
- соблюдению трудового законодательства по вопросам приема, увольнения, оплаты труда.

7.2. Способствовать обязательному социальному страхованию и выплате всех видов пособий по государственному социальному страхованию.

7.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и закрепляемых Уставом образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ). (Закон об образовании).

7.4. Организовать участие в конкурсе среди педагогов в рамках приоритетного национального проекта «Образование» и других конкурсах профессионального мастерства.

7.5. Способствовать медицинскому и социальному страхованию работников учреждения.

7.6. В случае направления работника в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

7.7. Командированному работнику возмещается плата за бронирование мест в гостинице в размере 50 % от возмещаемой ему стоимости места за сутки.

7.8. Расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы возмещаются командированному работнику в размере: стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси), включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями.

7.9. Суточные выплачиваются командированному работнику за каждый день нахождения в командировке включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути.

7.10. Командированному работнику перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных. В течение 3 дней по возвращению из командировки работник

обязан представить авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах. К авансовому отчету прилагаются документы о найме жилого помещения и фактических расходах по проезду.

В тех случаях, когда командированному работнику был выдан аванс на расходы по командировке, а документы, подтверждающие произведенные работником расходы по найму жилого помещения и проезду, не могут быть представлены, руководитель учреждения имеет право разрешить оплату расходов по найму и оплату проезда по минимальной стоимости.

7.11. Соблюдать гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (ст.177 ТК РФ) с обязательным своевременным представлением документов о нахождении на обучении.

7.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющее государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

7.13. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;

- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

7.14. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

7.15. При обучении студента, совмещающего учебу с работой одновременно в двух высших учебных заведениях, указанные выше гарантии и компенсации могут иметь место только по одному из этих высших учебных заведений (по выбору студента).

7.16. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

7.17. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней;



- работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых экзаменов – один месяц.

7.18. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50% стоимости проезда.

7.19. В соответствии с ч. 1 статьи 287 ТК РФ гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

7.20. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые при заключении с работодателем ученического договора.

7.21. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников учреждения соблюдаются следующие условия:

- оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по разряду ЕТС, в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято;

- в случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по разряду ЕТС, может сохраняться не более чем на один учебный год после окончания:

- длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам;
- отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- ликвидацией образовательного учреждения,
- сокращения численности или штата.

- аттестация педагогических работников, имеющих следующие отраслевые награды: «Отличник народного образования СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ».

7.22. Сохранять места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

7.23. За счет средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребенка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 года.

7.24. Рассмотрение вопросов о финансировании оздоровления работников и их детей из внебюджетных средств и средств социального страхования производит комиссия по социальному страхованию. Комиссия создается на паритетных началах из представителей администрации и трудового коллектива и осуществляет свою деятельность в соответствии с законом.

7.25. Работник МБДОУ за счет средств социального страхования может получить льготную путевку на ребенка в детский оздоровительный лагерь.

7.26. Техническому персоналу предоставляется 50% льгота на оплату и содержание его ребенка в детском саду.

## **VIII. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА. ЗАЩИТА МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ И СПЕЦИАЛИСТА**

8.1. Администрация МБДОУ предоставляет педагогическим работникам право выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, вариантных программ, утвержденных и рекомендованных Министерством образования и науки РФ.

8.2. Согласно действующего Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений всем педагогическим работникам необходимо каждые пять лет обучаться на курсах повышения квалификации.

8.3. Педагогическим работникам, подтверждающим действующую квалификационную категорию, эффективно работающим, добивающимся высокой результативности в деятельности, имеющих стаж работы по специальности более 20 лет, эффективно организующим процесс обучения и воспитания, регулярно повышающим свою квалификацию, показывающим высокие результаты педагогической деятельности, может присваиваться соответствующая квалификационная категория по представлению руководителя МБДОУ и ходатайства трудового коллектива.

8.4. Администрация МБДОУ вправе посещать занятия и иные мероприятия любого педагога, предупредив его об этом за 15 минут до начала. Педагог имеет право отказать проверяющему в посещении мероприятия без такого предварительного уведомления.

## **IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9. Работодатель обязуется:

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

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

9.2. Организовать проведение в учреждении аттестации рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) комиссии.

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

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

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

9.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 5).

9.6. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

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

9.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

9.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда. Инструкции по охране труда на каждое рабочее место должны быть согласованы с представителем собрания трудового коллектива.

9.13. 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.

9.14. Осуществлять совместно с комиссией контроль за состоянием условий и охраны труда выполнением соглашения по охране труда.

9.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

9.17. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **Х. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И АДМИНИСТРАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

10.1. Взаимоотношения администрации и трудового коллектива МБДОУ осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

10.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Работодатель представляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.5. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

10.6. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существующих условий труда работников;
- установление размеров доплаты за вредные и опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- установление срока выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.7. С учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива производится расторжение трудовых договоров с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовой дисциплины в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные средства, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

10.8. По согласованию с советом трудового коллектива производится:

- утверждения перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки утверждения расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранения оплаты труда работника по разряду ЕТС после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

10.9. С согласия совета трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами совета;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами совета.

## **XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

11. Совет трудового коллектива обязуется:

11.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами совета, в случае если они уполномочили совет представлять их интересы.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.4. 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.

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

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

11.7. Участвовать в работе комиссий учреждения.

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

11.9. 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.

11.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.11. Регулярно информировать всех работников о задачах и деятельности совета в вопросах защиты их социально-экономических интересов и охраны труда:

- на общих собраниях работников;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через индивидуальные беседы с работниками.

## **XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### ***Ответственность сторон***

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по исполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

12.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания, до заключения нового Коллективного договора.

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

### **XIII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия МБДОУ по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством РФ.

13.2. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (в течение недели) ст. 390, 391 ТК РФ.

13.3. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Главы 61 ТК РФ).

### **XIV. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

14.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет.

14.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

14.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производится по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

14.4. При необходимости внесения, в приложения коллективного договора принципиальных и значимых изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом, сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее семи дней в письменном виде, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

14.5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

14.6. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии со ст. 327 ТК РФ.

14.7. Лица, виновные в нарушении или невыполнении условий коллективного договора несут ответственность, установленную законодательством РФ.

### **Приложение к коллективному договору**

Приложение № 1 - Правила внутреннего трудового распорядка

Приложение № 2 – Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными и (или)

опасными условиями труда и имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Приложение № 3 – Перечень профессий, получающих компенсацию за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

Приложение № 4 – Соглашение по охране труда МБДОУ ДС № 8.

Приложение № 5 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а так же моющими и обезвреживающими средствами.

Принято на общем собрании  
трудоого коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 8» с. Вадимовка.  
протокол № 20 от 24.01. 2017 г.

**Список сотрудников МБДОУ ДС № 8**

<b>№</b>	<b>Ф.И.О</b>	<b>Должность</b>	<b>Роспись</b>
1	<i>Глинская Н.В.</i>	<i>Заведующий</i>	
2	<i>Манжела Е.Н.</i>	<i>Гл. бухгалтер</i>	
3	<i>Приходько В.В.</i>	<i>Воспитатель</i>	
4	<i>Литвин С.В.</i>	<i>Воспитатель</i>	
5	<i>Зозуля И.А.</i>	<i>Воспитатель</i>	
6	<i>Потехина Е. А.</i>	<i>Помощник воспитателя</i>	
7	<i>Адаменко С.Б.</i>	<i>Помощник воспитателя</i>	
8	<i>Крутько Н.Г.</i>	<i>Завхоз</i>	
9	<i>Лопатина В.В.</i>	<i>Повар</i>	
10	<i>Разумова Ю.В.</i>	<i>Повар</i>	
		<i>Подсобный рабочий</i>	
11	<i>Адаменко М.А.</i>	<i>Рабочий по стирке белья</i>	
12	<i>Палкин А.Н.</i>	<i>Рабочий по КОРЗ</i>	
13	<i>Абанина Е.Д.</i>	<i>Сторож</i>	
		<i>Помощник воспитателя</i>	
14	<i>Горетова О.А.</i>	<i>Сторож</i>	
15	<i>Науменко Л.А.</i>	<i>Сторож</i>	