

Коллективный договор
Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №259»
на 2022 - 2025 годы

Проведена уведомительная регистрация:
Министерство труда Удмуртской Республики

Дата _____

Регистрационный номер _____

М.П.

(ф.и.о., должность и подпись лица,
проводившего регистрацию)

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников
«__» _____ 20__ года протокол № ____

От работодателя:

Заведующий Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №259»



Т.М. Романова

М.П.

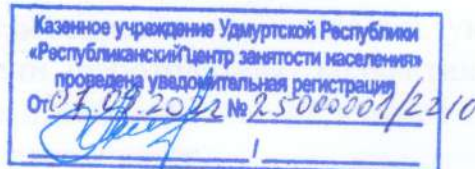
_____ 2022 год

От работников:

Председатель первичной Профсоюзной
организации Муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №259»

В.Ю. Зеленина

03/04 2022 год



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Мы, нижеподписавшиеся полномочные представители работников являющиеся членами профсоюза, в лице – председателя первичной Профсоюзной организации Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №259» (далее - Учреждение) Зелениной Валерии Юрьевны, (далее - Профсоюз) и работодателя в лице заведующего Романовой Татьяны Михайловны(далее - Работодатель), именуемые в дальнейшем Сторонами, заключили на основании Трудового кодекса Российской Федерации настоящий Коллективный договор (далее - Коллективный договор), устанавливающий общие принципы регулирования социально - трудовых и связанных с ними экономических отношений в 2022-2025 годах, и совместные действия Сторон по их реализации.

1.2. Коллективный договор заключен на 3 года с «03» июля 2022г по «02» июля 2025г и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора неоднократно на срок не более трех лет.

1.3. Коллективный договор, заключаемый работодателем и работниками организации, распространяется на всех работников организации независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств, в т.ч. режима работы, характера трудовой связи. В частности, он распространяется на совместителей, надомников, работников, заключивших срочный трудовой договор. Аналогично коллективный договор, заключенный в обособленном структурном подразделении, охватывает всех работников соответствующего структурного подразделения.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.4. Изменение наименования организации, увольнение руководителя, подписавшего от имени работодателя коллективный договор, а также реорганизация в форме преобразования не влияют на судьбу коллективного договора. Его действие сохраняется.

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

1.5. Социальное партнерство в сфере труда в дошкольном образовательном учреждении, это система взаимоотношений между работниками (представителем работников), работодателем направленные на обеспечение согласованных интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений. В локальных документах устанавливаются обязательства работников и работодателя в сфере труда.

1.6. Социальное партнерство осуществляется в форме коллективных переговоров по подготовке проекта Коллективного договора и заключению его, взаимных консультаций по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников.

1.7. Стороны принимают на себя обязательства развивать взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные Коллективным договором условия:

Работодатель обязуется:

- признавать выборный орган первичной Профсоюзной организации Учреждения единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного Коллективного договора и выполнять его положения;

- знакомить с соглашением, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу;

- обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

Профсоюз обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников – членов профсоюза при их письменных обращениях в Профсоюз через судебные и

иные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

– воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.8. В течение срока действия Коллективного договора:

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

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами через постоянно действующую двустороннюю комиссию, о создании которой работодатель издает приказ. Стороны ежегодно один раз в год должны отчитываться о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

2 СФЕРА ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1 Работодатель и Профсоюз на общем собрании работников доводит текст настоящего Коллективного договора до их сведения.

2.2 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников и работодателя.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1 Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции. Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату.

Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.3. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним

трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором образовательного учреждения.

3.5. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами (ст.58,59 ТК РФ).

3.6. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя в соответствии с Уставом учреждения;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретного вида поручаемой работнику работы);
- дата начала работы. При заключении срочного трудового договора – срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (оклада), тарифной ставки заработной платы работника, доплаты, повышающие надбавки, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиком рабочего времени и распространяется на всех работников;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- испытание;

– неразглашение охраняемой законом тайны, персональных данных работников;

– обязанность работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

– улучшение социально-бытовых условий работника.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть

дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.7. При заключении трудового договора работник знакомится с утвержденной работодателем должностной инструкцией под роспись.

3.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.9. В трудовом договоре следует указать продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, а в случае предоставления работнику дополнительного отпуска в связи с особыми условиями труда, профессиональной спецификой также указывается и продолжительность дополнительных отпусков.

3.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с согласия или по поручению работодателя.

3.11. При изменении условий оплаты труда (размера должностного оклада или оклада работника, доплат, надбавок и поощрительных выплат) заключается двухстороннее дополнительное соглашение к трудовому договору между работодателем и работником.

3.12. Дополнительное соглашение к трудовому договору заключается в письменной форме, составляются в двух экземплярах, которые подписываются сторонами.

Один экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору передается работнику, второй хранится у работодателя учреждения. При получении работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору он должен поставить подпись на всех экземплярах.

3.13. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.14. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством (Глава 13 ТК РФ). Продление трудового договора невозможно, если срочный трудовой договор заключен на время исполнения обязанности отсутствующего работника.

3.15. Прекращение трудового договора с беременной женщиной возможно в следующих случаях:

- при заключении с ней срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч.3. ст. 261 ТК РФ);
- беременную женщину невозможно перевести с ее согласия на другую имеющуюся у «Работодателя» и не противопоказанную ей по состоянию здоровья работу (ч.3 ст. 261 ТК РФ).

3.16. «Работодатель» обязан продлить срок действия договора до окончания беременности, если он истекает в период беременности (ч.2 ст. 261 ТК РФ), при условии, что она обратилась к нему с письменным заявлением о продлении срока договора и предоставила ему медицинскую справку, подтверждающую беременность.

3.17. Профсоюз обязуется:

- Осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий трудового договора.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. «Работодатель» обеспечивает оплату труда «Работника» в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, а также постановлением Администрации города Ижевска от 28.08 2013 года № 1039 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций и иных учреждений, подведомственных Управлению дошкольного образования и воспитания Администрации г. Ижевска» с изменениями, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных республиканским бюджетом на оплату труда на соответствующий финансовый год, а также принимают меры по индексации заработной платы в установленные Президентом Российской Федерации сроки.

Оклады (должностные оклады) Работников Учреждения устанавливаются с учетом «Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» или «Профессиональных стандартов», а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 135 Трудового кодекса РФ).

- При работе в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ). Установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 35 процентов от (должностного оклада)

4.2. Положение об оплате труда Работников в «Учреждении» принимается «Работодателем» с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза данного Учреждения.

4.3. Для «Работников» принимаются стимулирующие и компенсирующие выплаты (доплаты, надбавки, премии и др.), повышается оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и т.д.), установленные в соответствии с Положениями об оплате труда Работников, коллективным договором Учреждения, трудовыми договорами, локальными нормативными актами «Работодателя», но не ниже уровня, установленного законодательством Российской Федерации.

4.4. Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены, по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, трудовым договором и Соглашениями.

4.5. Месячная заработная плата «Работника» отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда Российской Федерации.

4.6. Порядок и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается трудовым договором, который заключается с педагогическим работником, «Учреждением», осуществляющим образовательную деятельность.

Увеличение или снижение объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной трудовым договором, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

О причинах, вызвавших необходимость таких изменений, «Работодатель» обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение

объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Локальные нормативные акты «Учреждения», осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза.

4.7. Индексация заработной платы «Работников» «Учреждения» проводится на условиях, определяемых Правительством Российской Федерации.

4.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях). По письменному заявлению работников оплата труда производится по пластиковым картам обслуживающих банков. Перечисление денежных средств Управлением финансов Администрации г. Ижевска производится в установленные сроки 22 числа текущего месяца (аванс) и 7 числа следующего месяца (окончательный расчет за месяц) с обязательной выдачей расчетных листков в сроки, установленные коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка «Учреждения» и несут персональную ответственность за нарушение указанных сроков.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

4.9. Форма расчетного листка утверждается руководителем МАДОУ с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации МАДОУ. (Приложение № 1),

4.10. «Работодатель» с учетом выборного органа первичной организации профсоюза «Учреждения», предусматривает в положении по оплате труда вопросы оплаты труда с учетом:

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий на основе критериев, определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников «Учреждения».

4.11. При разработке и утверждении в «Учреждении» показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда «Работников» учитываются следующие основные принципы:

4.11.1. Размер вознаграждения «Работника» должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

4.11.2. «Работник» должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда.

4.11.3. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого «Работника», в результате деятельности всего Учреждения, его опыту и уровню квалификации.

4.11.4. Вознаграждение должно следовать за достижением результатов.

4.11.5. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому «Работнику».

4.11.6. Принятия решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с выборным органом первичной организации профсоюза.

4.11.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, по причинам, независимым от «Работодателя» и «Работника», за «Работником» сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально отработанному времени.

4.11.8. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполняемой работы.

4.11.9. Конкретный размер доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования определяются специально созданной комиссией (**Приложение № 2**), (с составлением протокола) в количестве от пяти до семи человек с участием выборного органа работников, данная комиссия руководствуется Положением о комиссии по распределению премирования и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

4.12. Стороны считают необходимым:

Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в «Учреждении».

4.13. «Работодатель» обеспечивает размер заработной платы учебно - вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Работников, не менее установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

4.14 Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы «Работникам», получающим оклад (должностной оклад).

4.15. В соответствии со статьями 157 Трудового кодекса Российской Федерации:

- Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

- Время простоя по причинам, независимым от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.16. На основании абзаца 3 статьи 155 Трудового кодекса Российской Федерации при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.17. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несет ответственность в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 142 ТК РФ).

4.18. 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). Размер денежной компенсации не может быть ниже одной сто пятидесятой действующей в период задержки ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ, п. 2 ст. 2, ст. 4 Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ)

4.19. 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 (ст. 142 ТК РФ). О месте нахождения работника в период приостановки им работы по данному основанию стороны социального партнерства договариваются самостоятельно.

4.20. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы Положением об оплате труда и настоящим договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров и согласований с «Профкомом».

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (**приложение № 3**), графиком рабочего времени (**приложение № 5**), утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

5.5. Очередность предоставления оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профорганизации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

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

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.6. Для некоторых категорий работников (сторожей) устанавливается сменный режим работы по скользящему графику. Для этих категорий работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (за год) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.7. Работодатель обязуется:

- Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ. Продолжительность отпуска определяется по соглашению сторон.

- Работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;

- Родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших, получивших заболевание во время прохождения военной службы – до 14 календарных дней;

- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

- Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери воспитывающей ребенка до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ)

Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644.

- Работникам, в случае сдачи ими крови и ее компонентов, предоставляется один дополнительный день отдыха.

- Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

- В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. (ст.108 ТК РФ).

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

6. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

6.1. Квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6.3. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

6.4. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняется

место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам также производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст.187 ТК РФ)

6.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, и среднего специального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.6. Аттестация педагогических работников дошкольных образовательных учреждений проводится на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с приказами Министерства образования и науки Удмуртской Республики, регулирующих данные правоотношения.

Для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений сохраняется бесплатность прохождения аттестации.

6.7. Стороны гарантируют работникам дошкольных образовательных учреждений при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.8. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в следующих случаях:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.9. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением мер социальной поддержки работникам дошкольных учреждений.

6.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется

работникам с более высокой производительностью труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица:

- ✓ одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);
- ✓ работники при наличии двух или более иждивенцев;

6.11. 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.

6.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль за:

- соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников;
 - исполнением нормативных документов при проведении аттестации,
- и повышении квалификации педагогических работников.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Рассматривая, вопросы охраны труда и здоровья Стороны обязуются: проводить мероприятия по охране труда и здоровья работников.

Усилить ответственность работодателей за создание безопасных условий труда, применение средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1 Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Осуществлять учет и проводить ежегодный анализ причин производственного травматизма работников в Учреждении, обеспечивает оформление соответствующих документов для последующего рассмотрения на собрании трудового коллектива с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижения травматизма.

7.1.3. Информировать Профсоюз в течение полугодия о состоянии производственного травматизма в текущем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров.

7.2. Разработать Типовой перечень мероприятий по охране труда между Работодателем и Профсоюзом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Перечень

мероприятий по охране труда является приложением к данному Коллективному договору с последующим составлением Справок их выполнения. **(Приложение № 4).**

7.3. Создать в Учреждении комиссию на паритетной основе (представители от работодателя, работников и профсоюза) **(Приложение № 5).** Комиссия организует разработку раздела Коллективного договора «Условия и охрана труда», Перечень мероприятий по охране труда между Работодателем и Профсоюзом. Проводит совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

7.5. Проводить мероприятия с Профсоюзом по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний в Учреждении. Приобретать специальную одежду, специальную обувь, а также смывающие и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с отраслевыми нормами, утвержденными перечнями профессий и должностей **(Приложение № 6).**

7.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ **(Приложение № 7).**

7.7. Предусматривать ежегодно расходование средств на выполнение мероприятий по улучшению условий охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда.

7.8. Обеспечивать обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Работники организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, а также некоторых других работодателей проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Предусмотренные настоящей статьей медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

(часть введена Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ, в ред. Федерального закона от 25.11.2013 N 317-ФЗ)

7.9. Обеспечивать участие председателя первичной профсоюзной организации в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, происшедших в Учреждении и, представляют информацию в районную профсоюзную организацию о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.10. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственное посещение Учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств.

7.12. Профсоюз:

7.12.1. Организует реализацию защитных функций в сфере охраны труда в соответствии с методическими рекомендациями ЦК Профсоюза.

7.12.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, Типовым перечнем мероприятий по охране труда, программой «Года безопасного труда в дошкольном образовательном учреждении» и Графиком Дней охраны труда.

7.12.3. Участвует в комиссии, по специальной оценке, условий труда.

7.12.4. Участвует в приемке к летнему оздоровительному и новому учебному году Учреждений и доводит до сведения работников о наличии выявленных нарушениях по условиям безопасного труда.

7.12.5. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда в Учреждении.

7.12.6. Организует проведение и ежегодное подведение итогов районного смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда в Учреждениях», «Уголок ОТ», «Уголок пожарной безопасности».

7.13. Способствует формированию нормативной правовой базы по охране труда, организации контроля за состоянием безопасности образовательного процесса.

7.14. Стороны Коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Основным направлением деятельности в области обеспечения социальных льгот, гарантий и социальной защиты работников является

содействие сохранению действующих социальных льгот и гарантий работников Учреждения.

8.2. Предоставлять работникам МБДОУ, МАДОУ, МКУ ЦДО и -ЦБ на период работы право пребывания их детей и внуков в Учреждении на основании заявления.

8.3. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования;
- предоставление другого дня отдыха в случае, если работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;
- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;
- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней в ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время.

Предоставление донорам указанных гарантий является обязательным для работодателей (ст. 6 Закона РФ "О донорстве крови и ее компонентов").

8.4. Осуществлять учет детей работников, нуждающихся в оздоровлении. Приобретать и выдавать путевки в детские загородные и санаторно - оздоровительные лагеря.

8.5. Члены Профсоюза пользуются дополнительными льготами и гарантиями:

- получение материальной помощи из средств профорганизации;
- приобретение льготных путевок на санаторно-курортное оздоровление через Реском профсоюза;
- получение материального вознаграждения в связи с праздничными и юбилейными датами из средств профорганизации;
- ходатайства нуждающимся в улучшении жилищных условий;
- на оказание бесплатной юридической помощи через Реском профсоюза;
- награждение Почетными грамотами (Рескома профсоюза работников народного образования и науки РФ, Федерации Профсоюза УР) и денежными премиями из средств профорганизации за активную работу по защите законных прав и интересов работников Учреждения;
- Увольнение работника, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также по инициативе работодателя проводить с учетом мотивированного мнения выборного органа районной Профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373, 374, 376 ТК РФ;
- Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после

окончания выборных полномочий, кроме случаев ликвидации Учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Предоставлять профсоюзу помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников Учреждения освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.5. Предоставлять профсоюзу по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.6. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав советов и комиссий Учреждения по тарификации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, оздоровлению, и других.

9.7. По согласованию с председателем первичной профсоюзной организации Учреждения рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (п.3 ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Надбавки, доплаты, премирование и иные денежные выплаты устанавливаются на основании данного Коллективного договора и по согласованию с первичной Профсоюзной организацией; (ст. 135 ТК РФ).
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.8. Заблаговременно информировать и предоставлять председателю выборного органа первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний Учреждения при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10. ПРОФСОЮЗ

Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия Коллективного договора, его подписание и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Обеспечить ведение и сохранность документов первичной профсоюзной организации.

10.4. Совместно с работодателем создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.5. Организовать поддержку требований Профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.6. Предоставлять информацию о деятельности первичной профсоюзной организации в вышестоящие выборные профсоюзные органы.

10.7. Совместно с работодателем образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем.

10.8. Ежегодно осуществлять подписку на Приложение к «Учительской газете» - «Мой профсоюз».

10.9. Контролировать своевременность предоставления работодателем достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.10. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию,
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждении и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в Учреждении, Соглашения по охране труда;

10.11. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по Коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам Учреждения.

10.12. Не менее двух раз в год информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза. Обеспечить наличие профсоюзного уголка в Учреждении и его систематическое обновление.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о том, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего **коллективного** договора и отчитываются на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, ТК РФ).

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных **Коллективным** договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.28, 5.29, 5.30, 5.31, 5.32, 5.33 КоАП* РФ).

11.4. Работодатель обязан:

11.4.1. В течение семи дней со дня подписания Коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.4.2. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

11.4.3. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора не реже чем один раз в год.

11.5. Профсоюз обязуется:

11.5.1. Не реже чем один раз в год проводить заседания выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам контроля за выполнением **Коллективного** договора.

11.5.2. Информировать вышестоящие профсоюзные органы о фактах нарушения трудового законодательства или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

*КоАП – кодекс об административно-правовых нарушениях.