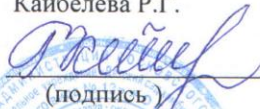


**От работодателя:**

Заведующий МДОУ «ДС  
Комбинированного вида № 13»

Кайбелева Р.Г.



(подпись)

«2» марта 2020г.

М.П.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МДОУ «ДС комбинированного  
вида № 13»

Дорохова Т.В.



(подпись)

«2» марта 2020 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад  
комбинированного вида № 13 с. Кременкуль»

на 2020 - 2022 г.г.

с. Кременкуль  
2020год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 13 с.Кременкуль»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным учреждениям.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Дороховой Татьяны Викторовны (далее – профсоюз);

- Работодатель в лице его представителя – заведующего Кайбелевой Розы Габдрахмановны (далее – работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует до 31 декабря 2022 года.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Челябинской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. *Работодатель:*

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

- установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

- подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.4. *Профсоюз:*

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

3) Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

4) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8.) Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

9.) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

10.) Осуществляет 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.) Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

- 12.) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13.) Участвует совместно с райкомом (горкомом) Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками.
- 14.) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 15.) Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 16.) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 17) Оказывает материальную помощь.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения, включая принятие изменений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мотивированного мнения, согласование, предварительное согласие):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
- 5) положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- 6) другие локальные нормативные акты.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовые отношения между работником и администрацией, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании.

3.2. Администрация обязана, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего (трудового) распорядка, положениями о заработной плате и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.3. Выполнение педагогической работы без занятия штатной должности в том же учреждении не является совместительством и может выполняться в основное рабочее время.

3.4. Выполнение работы на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

3.5. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, о которых работник должен быть предупреждён не менее чем за два месяца под роспись, как правило, перед уходом в ежегодный отпуск.

3.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учётом мотивированного мнения профкома по п.2, п. 3, п. 5, п.6(д) ст.81 ТК РФ.

3.7. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределённый срок.

3.8. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определённый срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ).

3.9. При приёме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

3.10. Руководитель ставит в известность профком о своём решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытаний не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

3.11. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.12. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст.84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02. 2002 года.

3.13. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют: -работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении; -работника, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами; -работники, применяющие инновационные методы работы; -работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора, или с данным работником заключён ученический договор; -работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет.

3.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до двух месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своём иждивении двух или более детей в возрасте от трёх до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

3.15. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п.7, ст. 77 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п.8, ст.77 ТК РФ);
- неизбрание на должность (п.3, ст.83 ТК РФ).

3.16. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Администрация и профком предпринимают согласованные меры и добиваются в пределах своей компетенции.

4.1.1. Выделения средств на обеспечение нормального функционирования учреждения на основе применения нормативов минимальной бюджетной обеспеченности.

4.1.2. Своевременного и в полном объёме выделения из областных и местных бюджетов средств на оплату труда с учётом повышения ставок и окладов.

4.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже двух раз в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 19 число текущего месяца (аванс) и 4 число следующего месяца (зарплата). Если выплата заработной платы совпала на выходной день, то заработная плата переносится на последующий рабочий день. Аванс выплачивается в размере 50% тарифной ставки. По

заявлению работника может быть установлен иной размер аванса, но не более 50% заработной платы за фактически отработанное время.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об условиях оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 13 с. Кременкуль», и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- порядок, условия и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты руководителя.

4.3. Стороны договорились сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;
- нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании»;
- возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию, независимо от её вида;
- истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

4.4. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме (ч. 2, ст.142 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

4.5. Оплата труда за совмещение профессий (должностей) или расширение зон обслуживания устанавливается по Положению об оплате труда работников МДОУ «ДС комбинированного вида № 13».

4.6. Изменение оплаты труда производится: -при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

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

4.8. Штатное расписание учреждения формируется с учётом установленной предельной наполняемости групп в соответствии со справочником по дошкольному образованию.

4.9. Оплата труда работников, имеющих отраслевые награды, осуществляется на основании Положения по оплате труда работников дошкольного учреждения.

4.10. Работникам, заработная плата которых меньше минимального размера оплаты труда, доплату производить до минимального размера оплаты труда (МРОТ) по основной работе без учёта выплат стимулирующего характера, а также доплат за выполнение им дополнительной работы, порученной работнику с его письменного согласия приказом руководителя.

4.11. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

Стороны подтверждают:

1) Педагогические работники учреждения пользуются льготой на отопление и освещение жилой площади в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

2) Работнику, имеющему детей-инвалидов (одному из родителей) в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц (КЗоТ РФ ст. 1631 Разъяснение Минтруда и соц. страх. РФ от 16.07.1995года № 48/40).

#### 4.13. Работодатель обязуется:

- 1) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в размерах до 100% в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств.
- 2) В пределах средств, выделенных на оплату труда устанавливать премии для творчески работающих педагогов в размерах до 100% (Положение об оплате труда МДОУ «ДС комбинированного вида № 13».
- 3) Устанавливать доплаты сотрудникам за работу, не входящую в должностные обязанности работников (за активное участие в жизни учреждения, уполномоченным от профсоюзной организации за работу по противопожарной безопасности, охране труда).
- 4) Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

### 5. ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

5. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением на счёт работника в банке.

### 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ), Уставом образовательного учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

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

За нормированную часть рабочего времени педагогических работников считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

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

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

6.3. Работа на условиях совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания выполняется в основное рабочее время.

6.4. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме. Учителю-логопеду и воспитателю на логопедической группе предоставляется отпуск 56 календарных дней. Педагогам, осуществляющим педагогический процесс – отпуск 42 календарных дня. МОП и другим работникам предоставляется отпуск 28 календарных дней.

6.5. Работникам Учреждений, занятым на рабочих местах которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к [вредным условиям](#) труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.6. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда: [класс](#) условий труда (вредный) 3.1. –7 календарных дней по должности повар.

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска - 7 календарных дней, может быть заменена работнику денежной компенсацией, на основании письменного согласия работника.

6.7. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная по результатам проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда, сохраняется до истечения срока

действия имеющихся результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда или принятия руководителем учреждения решения о проведении специальной оценки условий труда.

Заработная плата за всё время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

Ежегодный отпуск должен быть перенесён или продлён: -при временной нетрудоспособности работника; -при выполнении работником государственных или общественных обязанностей; -в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения (ст. 124 – 125 ТК РФ).

По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесён в случае, если администрация не уведомила своевременно (не более чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатила заработную плату за время отпуска до его начала.

6.8. По письменному заявлению работника администрация предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по уважительным причинам (в календарных днях): - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день; - в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня; - для проводов детей в армию – 2 дня; - регистрация брака работника (детей работника) – 3 дня; - по утере близких родственников – 3 дня; - на время учебы и иного содержания до 15 дней.

6.10. Условия предоставления и оплаты педагогическим работникам отпуска сроком до 1 года после 10 лет непрерывной преподавательской работы, определяется Уставом образовательного учреждения, в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утверждённым приказом Министерства образования Российской Федерации от 7 декабря 2000 года № 3570.

6.11. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.

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

Работа в выходной и нерабочий день 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.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным семейным обстоятельствам и уважительным причинам по согласованию с работодателем по письменному заявлению работника.

## **7. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ**

### **7.1. Администрация и профком:**

В соответствии с действующим законодательством РФ и отраслевым соглашением принимают меры по обеспечению занятости работников.

Не допускают необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации учреждения.

В случае предполагаемого единовременного массового (более 5-ти человек) сокращения работников администрация не менее чем за 3 месяца уведомляет профком о сокращении рабочих мест и мерах по социальной защите высвобождаемых работников.

По договорённости сторон работникам, попадающим под сокращение численности штатов, предоставляется в последний месяц работы оплачиваемое время до 12 часов в месяц для самостоятельного поиска работы.

Вопрос о трудоустройстве указанных лиц решается администрацией по согласованию с профкомом.

7.2. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке на условиях, предусмотренных законодательством.

7.3. Выделять средства на проведение культурно-массовой и оздоровительной работы.



7.4. Создавать условия и принять меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

7.5. Работодателю и первичной организации профсоюза совместно принять локальный нормативный акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА, ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основаниях Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений образования, утверждённого приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 года № 1908 и соответствующим региональным положением.

8.2. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при установлении работникам оплаты труда, а также в следующих случаях:

-при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

-при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, если их аттестация осуществлялась аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной аттестационной комиссией, создаваемой учреждением образования).

8.3. При переходе на новое место работы за педагогическими и руководящими работниками сохраняется присвоенная по прежнему месту работы квалификационная категория и устанавливается соответствующему уровню оплаты труда.

8.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников во время: -длительной нетрудоспособности; -отпуска по уходу за ребёнком; -длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом; -отпуска до одного года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» по выходу на работу срок действия имеющейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более чем на один год.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждений образования или уходом на пенсию независимо от вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока её действия или (в случае истечения срока действия) продлевается не более чем на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее 5 лет, имеющаяся у них квалификационная категория сохраняется до наступления пенсионного возраста.

8.5. Образовательное учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного Кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закреплённые за ним учредителем. Неиспользованные в текущем году финансовые средства не могут быть изъяты у образовательного учреждения или зачтены учредителем в объём финансирования на следующий год.

Экономия средств (как бюджетных, так и внебюджетных) по смете расходов может направляться: -на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда и быта, удешевление стоимости общественного питания, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников. -на укрепление материально-технической базы, содержание зданий, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

8.6. Стороны договорились о том, что:

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

8.6.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.6.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

8.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.10. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает 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); -запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ); -очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ); -установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); -применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ); -массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ); -утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); -создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); -составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ); -утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ); -установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ); -определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ); -установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.11. Администрация имеет право корректировать должностные инструкции не ранее 2-х месяцев после их последнего утверждения.

## **9. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

9.1.Администрация обязуется:

9.1.1. Ежегодно заключать с профкомом учреждения Соглашения по охране труда.

9.2.1. Проводить обучение и аттестацию в знании норм, правил по охране труда и экологической безопасности всех работников.

9.2.2. Обязуется не принимать без учёта мнения профкома, документы, касающиеся изменений условий форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени привлечения работников к выполнению несвойственных им обязанностей или за пределами рабочего времени.

9.2.3. Проводить учёт и регулярный анализ случаев производственного травматизма, разрабатывать рекомендации и мероприятия по его снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводить до сведения всех работников.

9.2.4. Профком осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей.

9.2.5. Обеспечивает проведение бесплатных медицинских осмотров сотрудников всех профессий, предусмотренных нормативными документами.

9.3. Профком обязуется:

9.3.1. Проводить обучение профсоюзного актива по вопросам охраны труда, трудового законодательства и оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда;

13 9.3.2. Обеспечить избрание от профсоюзной организации уполномоченного лица по охране труда и организовать его работу;

9.3.3. Совместно с представителями работодателя обеспечивать формирование и организацию деятельности совместной комиссии по охране труда.

## **10. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗОВ**

10.1. Права и гарантии деятельности первичной организации и профкома определяются Законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Уставом образовательного учреждения, коллективным договором.

10.2. Администрация учреждения обязуется:

10.2.1. Гарантировать перечисление профсоюзных взносов через централизованную бухгалтерию управления образования безналичным путём в размере 1% от заработной платы, в фактические сроки выплаты зарплаты.

10.2.2. Установить педагогическому работнику, избранному председателем первичной организации, надбавку к заработной плате в размере 20% от оклада.

10.2.3. Не препятствовать представителям профсоюзных органов в посещении учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3. Стороны признают гарантии для избранных (делегированных) в органы профессиональных союзов работников, не освобождённых от производственной деятельности (работы), в том числе:

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профорганизации, которой они являются, а руководитель профсоюзного органа учреждения - органа вышестоящей профсоюзной организации;

10.3.2. Увольнение по инициативе администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускаются, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзного органа учреждения - с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.3.3. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учёбы.

10.3.4. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством, но не более 12 дней в году.

10.4. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении и аттестации работников.

10.5. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

10.6. Стороны могут совместно принимать решения о присвоении почётных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

## **11. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ**

11.1. Содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

11.2. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, приёма и увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором, за уровнем жизни и заработной платы работников учреждения и вносят предложения в соответствующие государственные и представительные органы по их улучшению.

11.3. Осуществляет защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора.

11.4. Обязуется содействовать эффективности работы образовательного учреждения присущими профсоюзным органам методами и средствами. Уставом Профсоюза работников народного образования и науки.

Содействует профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.

11.5. Разрабатывает методические рекомендации и организует работу по заключению коллективного договора, соглашения по охране труда.

11.6. Осуществляет контроль за соблюдением администрацией учреждения законодательных и иных нормативных актов по охране труда, принимает активное участие в расследовании несчастных случаев на производстве, получает информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, осуществляет проверку условий охраны труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по ОТ.

11.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами или соглашениями по охране труда, с изменением условий труда, способствует практике внесудебного разрешения трудовых споров.

11.8. Доводит до сведения работников информацию, предоставляемую Профсоюзу администрацией, органами управления образованием.

11.9. Доводит до сведения руководителя учреждения информацию ЦК Профсоюза, документы, направленные в органы исполнительной и представительной власти.

11.10. Информировывает трудовой коллектив, членов Профсоюза о принимаемых Профсоюзом мерах по их социально-экономической защите. Осуществляет деятельность по разъяснению социально-экономических прав работников.

11.11. Профком обязуется:

11.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если он уполномочил представлять их интересы и перечисляет ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

11.11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.11.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

11.12. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.13. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

11.14. Профсоюзный комитет обязуется оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза по личным заявлениям.

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

## ХII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

12.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

12.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

12.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

12.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются и утверждаются на общем собрании работников.

12.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

12.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

### ХШ. РАБОТА КОМИССИИ ПО КОНТРОЛЮ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

16 13.1. Комиссия по контролю за выполнением Коллективного договора Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 13 с. Кременкуль» создается с целью проведения регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий Коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения. Комиссия является органом, созданным на паритетных началах Работодателем и Профкомом.

13.2. В состав Комиссии входят 4 человека, в том числе 1 человек – от Администрации, 1 человек от Профкома и 2 человека- педагогический состав..

13.2.1 Состав Комиссии утверждается приказом Заведующего Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 13 с. Кременкуль». Состав Комиссии из числа представителей Профкома утверждается решением Профкома.

13.2.2. Члены Комиссии участвуют в её работе на общественных началах.

13.4. Заседания Комиссии проводятся не реже 1 раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

13.4.1. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению Коллективного договора, рассматривает заявления сотрудников, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает решение. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов Коллективного договора, фиксироваться нарушения условий Коллективного договора, выносятся требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решение Комиссии утверждается заведующим МДОУ и председателем Профкома. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон Коллективного договора.

13.4.2. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением Коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

13.5. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются на информационном стенде Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 13 с. Кременкуль», не позднее 7 дней с даты их принятия.