

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад комбинированного вида № 41 «Сказка» с. Константиновское

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида № 41 «Сказка»  
с. Константиновское  
(МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское)  
на 2023 – 2026 г.г.**

**от работодателя:**

Заведующий муниципального  
казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада комбинированного  
вида № 41 «Сказка» с. Константиновское

\_\_\_\_\_ Т.И. Фирсова

**от работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МКДОУ ДС № 41 «Сказка»  
с. Константиновское

\_\_\_\_\_ А.А.Лагутина

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 год.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№		страницы
I.	Общие положения	4-6
II.	Права и обязанности сторон	6-14
III.	Трудовые отношения	14-17
IV.	Гарантии содействия занятости, повышение квалификации и переподготовки	17-19
V.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройства	19-20
VI.	Рабочее время и время отдыха	20-27
VII.	Оплата и нормирование труда	27-31
VIII.	Социальные гарантии, льготы и компенсации	31-32
IX.	Охрана труда и здоровья	32- 35
X.	Контроль за выполнением КД. Ответственность сторон	35-36
XI.	Гарантии профсоюзной деятельности.	36 -38
XII.	Приложения к КД, являющиеся неотъемлемой частью договора.	38-39

### I. Общие положения

**1.1.** Настоящий коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 41 «Сказка» с. Константиновское (*далее Договор*) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 41 «Сказка» с. Константиновское (МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское (*далее - Учреждение*)).

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации (*далее – ТК РФ*);
- Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Ставропольского края «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда» от 01.03.2007г. № 06-кз;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и региональным объединением работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя»;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края (*далее - отраслевое соглашение*).

- Отраслевое соглашение по организациям образования, находящимся в ведении отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края (*далее - Соглашение*).

**1.3.** Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

**1.4.** Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, представленные профсоюзным комитетом в лице председателя первичной профсоюзной организации работников - Лагутиной Александры Анатольевны (*далее – профсоюзный комитет*).
- работодатель в лице его представителя - заведующего Учреждением - Фирсовой Татьяны Ивановны (*далее Работодатель*).

**1.5.** Работники, не являющиеся членами Профсоюза народного образования и науки РФ, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, на условиях профкома (*ст. 30, 31 ТК РФ*).

**1.6.** Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей).

**1.7.** Первичная профсоюзная организация, в лице профкома, выступает в качестве единственного полномочного представителя работников Учреждения при разработке и заключении Договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

**1.8.** Стороны договорились, что Работодатель:

- доводит текст договора до сведения всех работников Учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания;
- доводит текст Договора до сведения всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

**1.9.** Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

**1.10.** Настоящий Договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

**1.11.** Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения. В случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения права и обязанности по настоящему Договору переходят к его правопреемнику.

**1.12.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.13.** При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.14.** При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.15.** В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. В Договор комиссией могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются дополнительным соглашением к настоящему Договору.

**1.16.** В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**1.17.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами в срок до 10 календарных дней.

**1.18.** Договор заключается на основе принципов:

- социального партнёрства;
- равноправия сторон;
- уважения и учёта интересов сторон;
- гласности;
- обязательности выполнения;
- контроля за выполнением;
- ответственности сторон за невыполнение соглашений по их вине.

**1.19.** Итоги исполнения Договора стороны обязуются обсуждать на собраниях Работников не реже 1 раза в год.

**1.20.** Стороны договорились, что комиссия по ведению переговоров подготовки проекта Договора, по заключению настоящего Договора (ст. 35 ТК РФ) осуществляет свои функции в течение всего периода действия Договора.

**1.21.** Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью.

**1.22.** Все условия Договора являются обязательными для подписавших его Сторон и распространяются на всех Работников.

## **II. Права и обязанности сторон**

Заключив данный Договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять, сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

### **2.1. Обязанности Работодателя:**

**2.1.1.** Обеспечить строгое соблюдение законодательства о труде и иных нормативных правовых актов содержащих нормы трудового права Российской Федерации; субъекта

Российской Федерации; органов местного самоуправления, а также локальных нормативных актов, условий Договора, соглашений и трудовых договоров, направленных на улучшение социальных гарантий.

**2.1.2.** Обеспечить трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для осуществления образовательного процесса в пределах доведенных бюджетных обязательств.

**2.1.3.** Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

**2.1.4.** Создавать необходимые условия труда инвалидам, работающим в Учреждении, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

**2.1.5.** Создавать условия для роста профессионального мастерства, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

**2.1.6.** Проводить аттестацию педагогических работников, согласно Приказу Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

**2.1.7.** Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

**2.1.8.** Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК 4 РФ).

**2.1.9.** Представлять Профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора и контроля за его выполнением.

**2.1.10.** Представлять по требованию Профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по Договору.

**2.1.11.** Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

**2.1.12.** Своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования Профсоюзного комитета, разрешать посредством переговоров трудовые споры, возникающие у работников.

**2.1.13.** Соблюдать условия настоящего Договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

**2.1.14.** Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

**2.1.15.** Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным и трудовым договорами.

**2.1.16.** Учитывать мнение Профсоюзного комитета по проектам планов и программ развития Учреждения.

**2.1.17.** Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профсоюзного комитета по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**2.1.18.** Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, Уставом учреждения, иными Федеральными законами и настоящим Договором.

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

**2.1.20.** Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами от 16.07.1999г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», от 29.12.2006г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с

материнством», Федеральный закон от 03.07.2016г. № 250-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с передачей налоговым органам полномочий по администрированию страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и медицинское страхование» и другими нормативно правовыми актами.

**2.1.21.** Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст.237, 238 ТК РФ*).

**2.1.22.** Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

**2.1.23.** Для реализации выше указанных п.п. 2.1.15, 2.1.17, 2.1.21, а также п.п.2.2.9, 2.2.12, 2.6.8. Договора Работодатель обязуется проводить собрания, совещания, консультации с Профсоюзным комитетом.

## **2.2. Обязанности Профсоюзного комитета:**

**2.2.1.** Содействовать эффективной работе Учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, не вмешиваясь в его хозяйственно - распорядительную деятельность, если эта деятельность не создает опасности для жизни и здоровья работников.

**2.2.2.** Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей 5 (*глава 30 ТК РФ*).

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

**2.2.4.** Добиваться от Работодателя приостановки (отмены):

- управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, обязательствам настоящего Договора;

- локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, без мотивированного мнения и согласия Профсоюзного комитета (*ст.372 ТК РФ*).

**2.2.5.** Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений (*ст.51, 370 ТК РФ*).

**2.2.6.** Выражать мотивированное мнение при увольнении работников по инициативе Работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников.

**2.2.7.** Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения требований по охране труда.

**2.2.8.** Вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Договора, разработки текущих и перспективных планов, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

**2.2.9.** Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно правовых актов

в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

**2.2.10.** Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

**2.2.11.** Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда.

**2.2.12.** Участвовать в формировании размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха.

### **2.3. Обязанности работников:**

**2.3.1.** Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (*ч.2, ст.21 ТК РФ*).

**2.3.2.** Соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, установленный режим труда, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

**2.3.3.** Выполнять установленные нормы труда, способствовать повышению эффективности воспитательно-образовательного процесса, улучшению качества образовательных услуг, использовать передовой педагогический опыт других образовательных учреждений.

**2.3.4.** Бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников, (не разглашать законом тайну (государственную, коммерческую, служебную)).

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

**2.3.6.** Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его имуществу и финансам.

**2.3.7.** Принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование Учреждения (листок нетрудоспособности, простой, авария), и немедленно сообщать об этом Работодателю.

**2.3.8.** Проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя. Все работники должны быть привиты в соответствии с национальным календарем профилактических прививок. Профилактические прививки проводятся гражданам, не имеющим медицинских противопоказаний. Перечень медицинских противопоказаний к проведению профилактических прививок утверждается федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения.

**2.3.9.** Содержать свое рабочее место, оборудование и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также выполнять требования СанПиНа, соблюдать чистоту и порядок на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

**2.3.10.** Эффективно использовать информационно-вычислительную технику, технические средства обучения и другое оборудование, бережно относиться к спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материально-технические ресурсы учреждения.

**2.3.11.** Работники несут материальную ответственность в пределах, предусмотренных *главой 39 ТК РФ*.

#### **2.4. Работодатель имеет право:**

**2.4.1.** Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными Федеральными законами и нормативными актами, настоящим Договором.

2.4.2. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №41 «Сказка» с. Константиновское (Приложение №2)

**2.4.3.** Привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными Федеральными законами.

**2.4.4.** Принимать локальные нормативные акты.

**2.4.5.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (*ст. 30, 31 ТК РФ*), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (*ч. 6 ст. 377 ТК РФ*).

#### **2.5. Профсоюзный комитет имеет право:**

**2.5.1.** Заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- о реорганизации и ликвидации Учреждения;
- о введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, Федеральными законами, учредительными документами Учреждения, настоящим Договором.

**2.5.2.** Вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст. 53 ТК РФ*).

**2.5.3.** Свободно распространять информацию о своей деятельности, за исключением информации, составляющей служебную либо коммерческую тайну, государственную тайну, а также иную информацию конфиденциального характера.

**2.5.4.** Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюзной организации – работникам Учреждения.

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

**2.5.6.** Предоставлять путевки с 20% скидкой для санаторно-курортного лечения членам Профсоюза и членам его семьи.

#### **2.6. Работник имеет право на:**

**2.6.1.** Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.

**2.6.2.** Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

**2.6.3.** Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда, Коллективным и трудовым договорами.



- 2.6.4.**Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
- 2.6.5.**Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
- 2.6.6.**Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 2.6.7.**Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации.
- 2.6.8.**Участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами, Уставом и настоящим Договором.
- 2.6.9.**Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов.
- 2.6.10.**Ведение коллективных переговоров и заключение Договора через Профсоюзный комитет, а также на получение информации о выполнении настоящего договора.
- 2.6.11.**Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами.
- 2.6.12.**Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными Федеральными законами.
- 2.6.13.**Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Федеральными законами.
- 2.6.14.**Не включение в Договор каких-либо из прав и (или) обязанностей сторон, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

**2.7.**Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома (*ст.371 ТК РФ*):

- 2.7. 1.**Правила внутреннего трудового распорядка(*ст. 190 ТК РФ, п.10.2.10. Отраслевого соглашения*).
- 2.7.2.**Профессиональная подготовка, переподготовками повышение квалификации работников (*ч .3 ст.196 ТК РФ.п.10.2.10. Отраслевого соглашения*).
- 2.7. 3.** Порядок проведения аттестации педагогических работников (*ч.2. ст. .81 ТК РФ*).
- 2.7.4.**Сроки выплаты заработной платы устанавливаются (*ст. 136 ТК РФ п.10.2.10.Отраслевое соглашение*).
- 2.7.5.**Форма расчетного листка утверждается работодателем (*ст. 136 ТК РФ*);
- 2.7.6.**Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда принимается с учетом мнения (согласования) профсоюзного органа (*ст. 135 ТК РФ, п.10.2.9.Отраслевого соглашения*).
- 2.7.7.**Размер оплаты труда за работу в ночное время(*ст. 154 ТК РФ, п.10.2.9.)Отраслевого соглашения*).
- 2.7. 8.**Распределение учебной нагрузки педагогических работников (*Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 .12. 2014 г. № 1601Приложение № 2 п.1.9 ,п.10.2.9.Отраслевого соглашения*).
- 2.7.9.** Графики сменности (*ст.103 ТК РФ, п.10.2.10.Отраслевого соглашения*).
- 2.7.10.**Расписание занятий (*п.10.2.9.Отраслевого соглашения*).
- 2.7.11.**Должностные обязанности работников (*ТК РФ, п.10.2.9.Отраслевого соглашения*);.
- 2.7.12.**Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения) профсоюзного органа (*ст. 162.ТК РФ*).
- 2.7.13.**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст.101 ТК РФ, п.10.2.9.Отраслевого соглашения*).

**2.7.14.**Привлечение к сверхурочной работе с учетом мнения (ст.99 ТК РФ, п.10.2.10.Отраслевого соглашения).

**2.7.15.**Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ, п.10.2.10.Отраслевого соглашения).

**2.7.16.**График отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123.ТК.РФ).

**2.7.17.**Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст.116 ТК РФ, п.10.2.9.Отраслевого соглашения).

**2.7.18.**Снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст.194 ТК РФ, п.10.2.10.Отраслевого соглашения).

**2.7.19.**Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда (ст.212 ТК РФ).

**2.7.20.**Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ).

**2.7.21.**Увольнение работников по пункту 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ (ст.81 ТК РФ, п.10.2.10.Отраслевого соглашения).

**2.7.22.**Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2,3, 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ (ст.81 ТК РФ, п.10.2.10.Отраслевого соглашения).

### **III. Трудовые отношения**

**3.**Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

**3.1.**Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основе трудового договора.

**3.2.**Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

**3.3.**Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, или интересов работника, поэтому срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с заместителями руководителя Учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

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

**3.4.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, второй хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Приказ работодателя о приёме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

**3.5.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Формы Трудовых договоров согласовываются с Профкомом.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и только в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и преследовать за отказ от её выполнения (ст. 60 ТК РФ).

**3.6.** При приеме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать – 3-х месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1.5 лет; - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

**3.7.** Дополнительная педагогическая работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в ДОУ, а также педагогическим работникам других образовательных Учреждений и работниками предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

**3.8.** О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под роспись не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую

работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

**3.9.** Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении (*ч.3.ст.68 ТК РФ*).

**3.10.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

**3.11.** Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (*ст. 72 ТК РФ*).

**3.12.** Временные переводы педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, производимые работодателем по производственной необходимости (выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа и уборка территории, охрана Учреждения и др.), осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном *ст. 72.1, 72.2, 73 ТК РФ*, трудового договора в пределах установленного им рабочего времени.

Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника за исключением случаев, предусмотренных *п.3 ст. 72.1 ТК РФ, п.2,3, ст. 72.2 ТК РФ*.

**3.13.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным *ТК РФ (глава 13 ТК РФ)*.

Основаниями прекращения трудового договора с работником Учреждения также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения;

- применением, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника (*ст.336 ТК РФ*).

**3.14.** Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**3.15.** Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

**3.16.** Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

**3.17.** С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (*ст.60<sup>2</sup> ТК РФ, ст.151 ТК РФ*).

**3.18.** В случае прекращения трудового договора на основании *п.7 ст. 77 ТК РФ* (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного заработка (*ст. 178 ТК РФ*).

#### **IV. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и переподготовки**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**4.1.** Работодатель анализирует кадровое обеспечение Учреждения (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения).

**4.2.** Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

**4.3.** Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения образования.

**4.4.** Работодатель не менее чем за три месяца представляет профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников Учреждения в связи с сокращением численности (штата), ликвидации или реорганизации учреждения. Массовым сокращением считается сокращение численности или штата работников в количестве 10 человек в течение 30 календарных дней.

**4.5.** Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством.

Работодатель обязуется:

**4.5.1.** Своевременно направлять на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

**4.5.2.** В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

**4.5.4.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном *главы 26 ТК РФ*, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт экономии, внебюджетных источников и др.).

**4.5.5.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и Положением о порядке аттестации педагогических работников МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское на соответствие занимаемой должности. По её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям уровни оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**4.6.** Основанием для продления сроков оплаты по квалификационной категории является:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребёнком или нетрудоспособным членом семьи;
- отпуск до одного года предоставленного в соответствии с *п.5 ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»*;
- возобновление педагогической деятельности работником, прекратившим её в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории составляет не более одного года;
- два года до выхода на пенсию по старости (Соглашение).

**4.6.1.**Продление сроков оплаты по действующим квалификационным категориям осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более чем на один год с момента выхода на работу.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства**

5. Работодатель обязуется:

**5.1.** Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. (*ст. 82 ТК РФ*).

В соответствии с *ч.1 ст.82 ТК РФ* уведомление профкома 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.

**5.2.** Стороны договорились, что: при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается (*ст. 179 ТК РФ*):

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными *ч. 2 ст. 179 ТК РФ*,

а также имеют:

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица предпенсионного возраста (пять лет до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- работники, применяющие инновационные методы работы.

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

**5.4.** При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников,

добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**5.5.** Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, сокращением численности или штата, рассматриваются с участием Профкома.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

**6.1.** Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения – (Приложение №1) утвержденные Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. (ст.96, 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

**6.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, исходя из 40 часов в неделю (женщинам в сельской местности 36 часов в неделю (ст. 263.1 ТК РФ «Дополнительные гарантии женщинам, работающим в сельской местности», п.1.3 Постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»)

**6.3.** В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

**6.3.1.** Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- воспитателям (в том числе старшему воспитателю), осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей отсутствующих по болезни и другим причинам. А также выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

- Педагогу-психологу. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, 18 часов – для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации.

**6.3.2.** Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям. Режим рабочего времени музыкального руководителя в пределах 24-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для работы с детьми в группах и индивидуально, на консультативную работу используются 2 часа. В часы консультаций музыкальный руководитель имеет возможность давать рекомендации воспитанникам и их родителям (законным представителем), проводить консультации с

родителями (законными представителями) и воспитателями, 4 часа для подготовки к индивидуальной и групповой работе, на оформление документации.

**6.3.3.** Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в группе компенсирующей направленности.

**6.3.4.** Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре. Режим рабочего времени инструктора по физической культуре в пределах 30-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для работы с детьми в группах и индивидуально, на консультативную работу используются 5 часов. В часы консультаций инструктор по физической культуре имеет возможность давать рекомендации воспитанникам и их родителям, проводить консультации с родителями, воспитателями, 7 часов для подготовки к индивидуальной и групповой работе, на оформление документации.

**6.4.** Воспитатели, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель имеют право использовать 6 оплачиваемых рабочих часов в течение недели, без обязательного присутствия в Учреждении в условиях 36-часовой рабочей недели, для участия в методической работе, посещения методических объединений муниципального уровня, выполнения научной, творческой, исследовательской, профессионально-общественной деятельности, организации мероприятий с семьями воспитанников в вечернее время или в выходные дни.

Учет использования 6 оплачиваемых рабочих часов осуществляется на основании листов регистрации участия в различных мероприятиях.

**6.5.** Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей ежегодно при тарификации работников на 1 сентября.

**6.6.** По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

**6.6.1.** Право на работу по неполному рабочему времени, помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также инвалиды, если такой режим необходим им в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

**6.6.2.** Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

**6.6.3.** Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст.94 ТК РФ). Документом, содержащим ограничения продолжительности ежедневной работы для инвалидов, является индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида.

**6.6.4.** При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

**6.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.



**6.7.1.**Привлечение работников Учреждения в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст. 113 ТК РФ*, по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учётом мнения профсоюзного комитета.

**6.7.2.**Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**6.8.**Работнику с непрерывным режимом работы выходные дни определяются по графику.

**6.9.**Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы Учреждения сокращается на один час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

**6.10.**В случаях, предусмотренных *ст.99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

**6.11.**Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями (выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа и уборка на территории, охрана Учреждения) допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника (*ПТР и трудовым договором*) за исключением случаев, предусмотренных *п.3 ст. 72.1 ТК РФ, п.2,3, ст. 72.2 ТК РФ* в пределах установленного им рабочего времени.

**6.12.**Периоды введения карантина по санитарно-эпидемиологическим нормам и отмены занятий для воспитанников, являются для работников Учреждения рабочим временем. В этот период работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени.

**6.13.**Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, который составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за две недели до его начала.

**6.14.**Совместителям, ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предоставляется в тот же период, что и по основному месту работы.

**6.15.**Оплата отпуска производится работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

**6.16.**Продление, перенесение, разделение (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него допускается по письменному соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных *ст. 124 - 125 ТК РФ*.

**6.17.**Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

**6.17.1.**Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в случае отзыва работника из отпуска в связи с производственной необходимостью;

- других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами Учреждения.

**6.18.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (*ст. 126 ТК РФ*).

**6.19.** Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями (*ст. 121 ТК РФ*),

с учётом категорий работников:

*42 календарных дня:*

- заведующий, воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог - психолог.

*28 календарных дней:*

- заведующий по хозяйству, кастелянша, помощник - воспитателя, шеф – повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке белья, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, дворник, кладовщик, уборщик производственных помещений.

*30 календарных дней:*

- работник инвалид, если у работника – инвалида нет других оснований на удлинённый отпуск.

*56 календарных дней:*

- педагогическим работникам, работающим с воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (воспитатель, инструктор по физическому воспитанию, музыкальный руководитель, педагог – психолог, учитель -логопед) (*Постановление РФ от 14.05.2015 N466 (ред.от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлинённых оплачиваемых отпусках*)

**6.20.** Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- по результатам специальной оценки условий труда занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст. 117 ТК РФ*– (*Приложение № 6*).

Указанные отпуска суммируются с ежегодным отпуском.

**6.21.** Предоставлять работникам отпуск до истечения 6 месяцев непрерывной работы с сохранением заработной платы по заявлению *ст.122 ТК РФ*:

- женщинам, перед отпуском по беременности и родам;

- работникам, до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев.

**6.22.** Стороны договорились:

Работникам Учреждения может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению работника с разрешения работодателя в соответствии с действующим законодательством (*ст.128 ТК РФ*), следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 3 дня;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 3 дня;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 3 дня;

- родителям, имеющим детей первого и выпускного класса для сопровождения их на линейку 1 сентября или 25 мая – 1 день;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

- работающим – инвалидам – 60 календарных дней в году;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году

- на похороны близких родственников – 5 дней ;

- в случае свадьбы работника (детей работника) -5 дней.

**6.23.** Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых п.5 ч.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». (Приложение №3)

**6.24.** При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

**6.25.** Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен по истечении срока шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. При этом продолжительность отпуска может быть исчислена по проработанному времени.

**6.26.** В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения допускается с письменного согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд не допускается (ст. 117 ТК РФ).

**6.27.** Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1).

## **VII. Оплата и нормирование труда**

**7.1.** В целях повышения социального статуса работников Учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия Договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

**7.2.** Стороны исходят из того, что:

Согласно главы 20 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с законодательством Российской Федерации, муниципального района и Положением об оплате труда работников МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское (Приложение № 2) утвержденное работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, которое включает в себя размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), размеров доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе зарплату в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты за выполнение дополнительных работ, работ связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника и иного работника, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

**7.3.** Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, по согласованию с профсоюзным комитетом.

**7.4.** Фонд оплаты труда Учреждения формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета.

**7.5.** Оплата труда работника ДООУ предусматривает увеличение в случаях:

- присвоения квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- присуждения ученой степени доктора наук с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

**7.6.** При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится по окончании отпуска или временной нетрудоспособности.

**7.7.** Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по Специальной оценке условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда за время фактической занятости в таких условиях. Работодатель принимает меры по проведению СОУТ с целью разработки и реализации программ по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Компенсационные выплаты для работников по указанным основаниям производятся в размерах, установленных по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

**7.8.** При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда работников МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское.

**7.9.** Оплата труда работников в ночное время с 22 часов до 6 часов производится в повышенном размере, 35% часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы и выплачивается сверх минимального размера оплаты труда установленного в соответствии с Законодательством РФ.

В соответствии со статьей 104 ТК РФ в Учреждении введен суммированный учет рабочего времени для сторожей и операторов котельной, Так как в виду невозможности соблюдения установленной для данной категории работников (скользящий график) еженедельной продолжительности рабочего времени. Учетный период суммирования в Учреждении для сторожей составляет 1 год (январь – декабрь), для операторов котельной полгода (15 октября – 15 апреля).

**7.10.** Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности) той же квалификации, выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) установленного в соответствии с Законодательством РФ.

**7.11.** Экономия фонда оплаты труда может использоваться в соответствии с Положением о материальной помощи работникам МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское (Приложение № 4).

**7.12.** С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени педагогических работников и обслуживающего персонала за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки

(неявки сменяющего работника или родителей). Переработка рабочего времени является сверхурочной работой, которая оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**7.13.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца. Выплата заработной платы работнику производится в валюте Российской Федерации (в рублях), путем перечисления с согласия Работника на его лицевой счет в отделении банка с использованием пластиковых карт, на условиях определенных Договором и на основании табеля учета рабочего времени.

Днями выплаты заработной платы являются **25и10** число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

**7.14.** В случае несвоевременной выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями (*ст. 142 ТК РФ*), имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы, также при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (*ст. 236 ТК РФ*) начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**7.15.** Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (*ст. 157 ТК РФ*).

**7.16.** При прохождении курсов повышения квалификации за работниками сохраняется место работы и средняя заработная плата.

**7.17.** Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

**7.18.** При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы (*ст.372 ТК РФ*), причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

**7.19.** Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

**7.20.** Основанием для сохранения оплаты труда педагогических работников по имеющейся категории в целях материальной поддержки педагогических работников является подача Работодателю заявления и копий документов, подтверждающее основание:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со *ст. 335 ТК РФ*.

**7.21.** В случае истечения у педагогического работника действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям,

предъявляемы к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на 1 год после выхода на работу, а также перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более 2-х лет.

**7.22.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за не выполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

### **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

Стороны договорились, что Работодатель:

**8.1.** По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) обязан предоставить ему (ст. 322 ТК РФ) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

**8.2.** Поощряет (ст. 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

**8.3.** Общая продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Неиспользованная часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска присоединяется к очередному отпуску на следующий год и предоставляется по заявлению работника и согласованию с руководителем учреждения.

**8.4.** В целях сохранения квалифицированных кадров и предупреждения безработицы:  
- устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим работы с учётом возможностей учебно-воспитательного процесса учреждения.

**8.5.** Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

**8.6.** Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников.

**8.7.** Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством.

**8.8.** Освобождает педагогических работников от процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности за последние 10 лет;
- победы в конкурсах профессионального мастерства на краевом или муниципальном уровнях за последние 3 года;
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;
- победы в конкурсном отборе лучших воспитателей на получение денежного поощрения в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет.

**8.9.** В целях защиты прав педагогического работника при подтверждении соответствия занимаемой должности состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает председателя первичной профсоюзной организации.

**8.10.** По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевает.

**8.11.** Предоставляет работнику учреждения место в детский сад для его ребенка в первую очередь.

**8.12.** Профсоюзный комитет обязуется:

**8.12.1.** Обеспечивать контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

**8.12.2.** Осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

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

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

**8.12.5.** Доводить до сведения работников – застрахованных лиц информацию об обеспечении их пенсионных прав Работодателем;

**8.12.6.** Организовывать разъяснительную работу по вопросам пенсионного законодательства.

## **IX. Охрана труда и здоровья**

**9.** Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (*ст. 219 ТК РФ*).

Для реализации этого права Работодатель:

Заключает ежегодное Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (*Приложение №5*).

**9.1.** Обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников Учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и пожарной безопасности.

**9.2.** Формирует комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и профкома (*ст. 218 ТК РФ*).

**9.3.** Проводит обязательные периодические медицинские обследования работников (один раз в год) для всех категорий работников.

**9.4.** Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (*Приложение № 7,8*)

**9.5.** Обеспечивает совместно с профсоюзным комитетом контроль за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

**9.6.**Проводит совместно с профсоюзным комитетом анализ производственного травматизма, заболеваемости в Учреждении и разрабатывает рекомендации по их профилактике и снижению.

**9.7.**Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет. Обеспечивает контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

**9.8.**Выделяет необходимые средства на оплату медицинского оборудования, материалов, лекарств. Своевременно пополняет медицинские аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам Учреждения.

**9.9.**Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной и электробезопасности.

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

**9.11.**Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда; правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

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

**9.14.**Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

**9.15.**Ходатайствует перед Учредителем о материальной помощи на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**9.16.**Оказывает содействие техническому инспектору Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, специалисту по охране труда, членам комиссий по охране труда, в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия принимает меры к их устранению.



**9.18.** Приостанавливает частично или полностью деятельность Учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

**9.19.** Работодатель проводит мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, COVID19 на рабочих местах:

- проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу, COVID19;
- предоставление работникам актуальной, надежной и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);
- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа; COVID19;
- включение вопроса ВИЧ/СПИДа, COVID19; в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемами выполнения работ;
- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа, COVID19; на днях охраны труда, заседаниях профактива;
- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

**9.20.** Профкомом для оздоровления работников предоставляются путевки с 20% скидкой для санаторно-курортного лечения членам Профсоюза и членам его семьи.

## **Х. Контроль за выполнением Договора . Ответственность сторон**

**10.1.** Право профессиональным союзам на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективных договоров, соглашений *установлено ст. 370 ТК РФ, ч. 4. ст. 352 ТК РФ.*

Стороны договорились, что:

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

**10.3.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**10.4.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

**10.5.** Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности.**

**11.1.** Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**11.2.** Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов Ставропольского края и Конгрессом деловых кругов Ставрополя; Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края; Отраслевого соглашения по организациям образования, находящимся в ведении отдела образования администрации Петровского городского округа Ставропольского края, Устава ДС № 41; настоящего коллективного договора.

**11.3.** Стороны договорились о том, что:

- работа на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности ДС № 41 «Сказка» и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника ДС № 41 «Сказка» в связи с его членством в Профсоюзе или его профсоюзной деятельностью;
- стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

**11.4.** Заведующий обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

**11.5.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с заведующим (ст. 30, 31 ТК РФ), заведующий обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

**11.6.** Взаимодействие заведующего с профкомом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен ст. 372, 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения заведующим ДС № 41 только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников ДС № 41 его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением заведующего, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

**11.7.** Представитель профсоюзной организации включается в состав педагогического совета, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

**11.8.** Профкому предоставляется бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников. Заведующий обеспечивает охрану и уборку выделяемого помещения, создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома.

**11.9.** По согласованию с профкомом производится:

- утверждение графика работы;

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- изменение условий труда.

**11.10.** С учетом мнения профкома рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение по инициативе заведующего трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (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 (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 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, предусмотренные действующим законодательством.
- другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами.

**11.11** Стороны признают гарантии работников, в том числе:

- заведующий освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;
- заведующий обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором;
- председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе заведующего в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ);
- заведующий предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ДС № 41

**11.12.** Расторжение трудового договора по инициативе заведующего с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации ДС № 41

или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

## **ХII. Приложения к КД, являющиеся неотъемлемой частью КД**

Приложения к коллективному договору являются локальными актами МКДОУ ДС №41 «СКАЗКА» с. Константиновское и разработаны в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами РФ.

- Правила внутреннего трудового распорядка МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское(*Приложение № 1*);
- Положение об оплате труда работников МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское(*Приложение № 2*);
- Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 41 «Сказка» с.Константиновское Ставропольского края длительного отпуска сроком до одного года. (*Приложение № 3*);
- Положение об оказании материальной помощи работникам МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское(*Приложение № 4*);
- Соглашение по охране труда МКДОУ ДС № 41 «Сказка» с. Константиновское(*Приложение № 5*);
- Перечень работ с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, при работе (*Приложение № 6*);
- Перечень должностей, на которых работники обеспечиваются спецодеждой, спецобувью другими средствами индивидуальной защиты работников (*Приложение № 7*);
- Перечень должностей, профессий работников, получающих бесплатное мыло или смывающие, или обезжиривающие средства МКДОУ ДС 41 «Сказка» с. Константиновское(*Приложение №8*).
- Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №41 «Сказка» с. Константиновское. (*Приложение №9*)