

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
Детский сад № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка  
Селивановского района Владимирской области

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома МБДОУ  
Касаткина Е.Н. Касаткина  
06.12.2017г.

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ № 4 «Светлячок»  
Дючкова А.Н. Дючкова  
Приказ от 06.12.2017г. № 228



ПРИНЯТ:

на общем собрании трудового  
коллектива  
Протокол от 05.12.2017г. № 3

# Коллективный договор

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения  
Детский сад № 4 «Светлячок»  
п. Красная Горбатка  
Селивановского района  
Владимирской области  
на 2018 – 2020 годы

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Департамент по труду и занятости населения  
администрации Владимирской области

Рег. № 9985 от 21.12.2017г.

Дючкова А.Н. Дючкова

2017

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка Селивановского района Владимирской области (далее МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка, учреждение). Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом 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 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя – председателя ПК первичной профсоюзной организации;
- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании).

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

1.12. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года со дня его принятия на собрании трудового коллектива.

1.17. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора

1.18. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение Профкома:

- 1) Устав МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка
- 3) Положение об оплате труда работников МБДОУ № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка;
- 4) Список лиц, подлежащих медицинским осмотрам;
- 5) План оздоровительно-профилактических мероприятий на каждый учебный год;
- 6) Соглашение по охране труда;
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 8) Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 9) Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
- 10) Список сотрудников учреждения на получение санаторно-курортных путевок;
- 11) Список сотрудников учреждения на улучшение жилищных условий;
- 12) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год;
- 13) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год;
- 14) План работы профкома на каждый учебный год;
- 15) Положение о комиссии по урегулированию трудовых споров;
- 16) Список работающих пенсионеров;
- 17) Список сотрудников на каждый учебный год на оказание материальной помощи ветеранам – пенсионерам, а также на чествование юбиляров;
- 18) Список очередников (детей сотрудников) в возрасте до 14 лет на получение санаторно-курортных и летне-оздоровительных путевок.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут

ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный до 5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий ее выполнения. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами в данном учреждении с учетом мнения Профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих воспитательную работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Профкома.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность в группах. Совместителям предоставляется нагрузка в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее 1 ставки заработной платы.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

– временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

– восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

2.10. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников учреждения. 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.

2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.15. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

2.16. Работники при приеме на работу должен представить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки

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

- ✓ для военнообязанных граждан, пребывающих в запасе - военный билет (временное удостоверение, выданное взамен военного билета);
- ✓ для граждан, подлежащих призыву на военную службу - удостоверение гражданина, подлежащего призыву на военную службу;

– справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

– медицинскую книжку и медицинское заключение о допуске к работе в образовательном учреждении;

– другие необходимые документы (когда это вытекает из специфики работы) – в случаях, установленных действующим законодательством

2.17. Кроме перечисленных документов, работник вправе представить следующие документы:

- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН).

В случае увольнения по собственному желанию своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.18. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

### **III. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

Работодатель обязуется:

3.1. Признать и принять на себя обязательства договора.

3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета.

3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.

3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.7. Согласовывать с Профкомом:

– приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы:

– расписание непосредственно-образовательной деятельности;

– приказы о привлечении к работе в исключительных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;

– графики дежурств по учреждению;

– графики ежегодных отпусков;

– приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;

– поощрения и взыскания работников.

3.8. При приеме на работу знакомить работника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.

3.9. В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности воспитанников или штата информировать об этом Профком не менее чем за два месяца.

3.10. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.

3.11. Разрабатывать и согласовывать с Профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями работников.

3.12. Стороны согласились в том, что Профком:

3.12.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.12.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.12.3. Совместно с администрацией учреждения контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.12.4. Участвует в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

3.12.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.1.2. Обязуется не реже 1 раза за 5 лет инициировать аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогами, не имеющими квалификационной категории.

4.1.3. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) Профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

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

4.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

4.1.6. Предоставляет 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 статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.7. Проверять соответствие полученных квалификационных категорий со дня решения аттестационной комиссии.

4.2. Профсоюзный комитет:

4.2.1. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников и присвоение им почетных званий.

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности ими штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за 3 месяца до его начала (статья 82 Трудового кодекса РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности ими штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройств. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. Увольнять члена профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) и сокращением штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ) производить с учетом мнения (с согласия) профкома (статья 82 Трудового кодекса РФ).

5.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении не менее 10 лет одинокие матери и отцы;
- лица, воспитывающие детей до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

5.1.5. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (статьями 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.1.6. Гарантировать работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.1.7. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме работников, добросовестно работающих в нем ранее, уволенных из учреждения в связи с сокращением штата.

5.1.8. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации.

5.2. Профсоюзный комитет осуществляет в пределах своей компетенции контроль соблюдения администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников учреждения.

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

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса РФ).

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



6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются (статья 93 Трудового кодекса РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе работника;
- беременной женщине;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одному из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.1.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные или праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 Трудового кодекса РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.1.7. Рабочее время сотрудников учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.8. Работодатель обеспечивает молодых специалистов учебной нагрузкой по специальности не менее ставки.

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

6.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 123, 124, 125 Трудового кодекса РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.

6.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

6.2.2. Предоставлять очередность оплачиваемых отпусков ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работников в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в

период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника

6.2.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: педагогам – 42 (сорок два) календарных дня, учителю-логопеду – 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, младшему обслуживающему персоналу – 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению сторон между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

6.2.4. Предоставлять следующее время отдыха:

Нерабочие праздничные дни: 1,2,3,4,5,6, и 8 января – Новогодние каникулы, 7 января – Рождество Христово, 23 февраля – День защитника Отечества, 8 марта – Международный женский день, 1 мая – Праздник Весны и Труда, 9 мая – День Победы, 12 июня – День России, 4 ноября – День народного единства

6.2.5. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

6.2.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128, ст. 236 Трудового кодекса РФ):

- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней;
- для проводов детей в армию –2 дня;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака (детей работника), смерти близких родственников (родителей, детей) - до 5 дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери- 14 календарных дней..

6.2.7. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

6.2.8. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого, определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.3. Работники:

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации;

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка;

6.3.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

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

7.1. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников образовательных учреждений осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения и в соответствии с законодательством Российской Федерации в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

2) Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

3) Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6) Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяется Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

7) По приказу руководителя учреждения при необходимости работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

8) Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в размере 35 % часовой ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов.

9) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

10) Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

11) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

12) Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

13) Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

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

15) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

16) При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

17) Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы, начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

18) В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

19) В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (пункт 24 нового Порядка аттестации педагогических работников). Оплата труда педагогических работников, у которых истекает срок действия квалификационной категории, но по уважительным причинам, не имеющим возможности пройти процедуру аттестации (нахождение в отпуске по уходу за ребенком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, возобновление педагогической деятельности, уход на пенсию по окончании учебного года и др.), сохраняется сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории.

7.2. Стороны:

1) Добиваются:

– увеличения бюджетных ассигнований на реализацию отраслевой системы оплаты труда работников образования с целью реального обеспечения достаточной дифференциации в уровнях оплаты труда, повышения заработной платы работников, мотивации качественного и результативного труда

– формирования в учреждениях образования фондов стимулирующего характера в объеме не менее 20% общего фонда оплаты труда

2) Рекомендуют устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств учреждений, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств.

7.3. Стороны исходят из того, что:

7.3.1. Оплата труда работника учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения.

Заработная плата в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплачивается работникам учреждения не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. Днями выплаты заработной платы являются 16 и 31 числа каждого месяца, в случае, если в месяце меньше дней, то заработная плата выплачивается в последний день месяца.

Сумма выплаты за первую часть месяца рассчитывается с учетом фактически отработанного времени (письмо Минтруда от 03.02.2016 № 14-1/10/В-660). Если установленный день приходится на выходной или нерабочий праздничный день, то заработная плата выплачивается накануне этого дня. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

7.3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения, и включает в себя другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения.

7.3.3. Изменение заработной платы производится:

– при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

– при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

– при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его 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.

7.3.4. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая воспитателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Прием на работу производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

7.4.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой одного процента от причитающейся суммы.

7.4.3. Совместно с профсоюзным комитетом производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.

7.4.4. Информировать коллектив о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании, отчитывается один раз в полугодие.

7.4.5. Гарантирует доплату за работу в ночное время в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

7.4.6. Гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере.

7.4.7. Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).

7.4.8. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат заработной платы работникам.

7.4.9. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.4.10. Работники своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Профсоюзный комитет:

7.5.1. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогических работников.

7.5.2. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

7.5.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек работников учреждения, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

7.6. Стороны договорились:

7.6.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров заработной платы.

7.6.2. Способствовать созданию в учреждении комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6.3. Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

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

8.1.3. Заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами 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.

8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников учреждения.

8.1.9. Предоставлять всем работникам учреждения 2 рабочих дня (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

8.1.10. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.11. Организовывать работу пищеблока для обеспечения учащихся горячим питанием.

8.1.12. Обеспечивать своевременное расследование несчастных случаев с работниками учреждения, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

8.1.13. Обеспечивать проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) специальную оценку условий труда.

8.1.14. Обеспечивать в целях охраны труда проведение специальной оценки условий труда.

8.1.15. Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.

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

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.18. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.1.19. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причиненный здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством. Выделять единовременное денежное

пособие за возмещение вреда в случаях: гибели, получения инвалидности, утраты трудоспособности и т.д. в размере ставки.

8.1.20. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

8.1.21. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.1.22. Предоставлять работнику выходные дни на прохождение диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Федеральный закон от 03.10.2018г. № 353-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации») в следующем порядке:

- на один рабочий день один раз в три года по письменному заявлению и по согласованию с работодателем;
- на два рабочих дня один раз в год, работники не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет по письменному заявлению и по согласованию с работодателем.

8.2. Работники обязаны:

8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы и уменьшения случаев простоя.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и правовых актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома.

8.3.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.3.3. Проводить независимую экспертизу условий труда.

8.3.4. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения.

8.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения

8.3.6. Своевременно информировать районную профсоюзную организацию обо всех несчастных случаях в учреждении.

8.3.7. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанностей по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

8.3.8. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.3.9. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

8.4. Стороны обязуются совместно:

8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.



8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда Профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

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

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

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.4. Своевременно оформлять, впервые поступающим на работу, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

9.1.5. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, предусмотренных Законодательством.

9.1.6. Работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, сверх основного отпуска устанавливается дополнительный отпуск. Дополнительный отпуск присоединяется к основному.

9.1.7. Предоставлять право работникам бесплатно пользоваться библиотечными фондами.

9.2. Профком обязуется:

9.2.1. Обеспечить контроль над соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

9.3. Стороны договорились, что работодатель совместно с Профкомом:

9.3.1. Ведут учет работников учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.3.2. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и выделении ссуд.

9.3.3. Оказывают материальную помощь работникам учреждения.

9.3.4. Создают банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

9.3.5. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.3.6. Оказывают из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь одиноким неработающим пенсионерам, инвалидам.

9.3.7. Освобождают беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского осмотра на 1 день.

9.3.8. Работникам, достигшим пенсионного возраста при увольнении выплачивается единовременное пособие в размере установленным Положением об оплате труда работников учреждения за счет экономии средств фонда оплаты труда.

9.4. Стороны осуществляют систематический контроль над предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждений.

## **X. Права и гарантии молодых специалистов**

10.1. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного Трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

10.2. Работодатель:

10.2.1. Своевременно оформлять, впервые поступающим на работу, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования.

10.2.2. Трудовой договор заключает с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

10.2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

10.2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

10.2.5. В Трудовом договоре оговариваются условия Трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

10.2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

10.2.7. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее 1 ставки с письменного согласия.

10.2.8. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.

10.2.9. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде в Российской Федерации.

10.2.10. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных Законодательством РФ льгот и гарантий.

10.2.11. Предоставляет 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 статьями 173-177 Трудового кодекса РФ.

10.2.12. Предоставляет право молодому специалисту участвовать в общественных и спортивных мероприятиях.

10.3. Профком:

10.3.1. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.3.2. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

## **XI. Права и гарантии деятельности Профсоюза**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничения, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Работодатель признает Профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель признает право Профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений.

11.5. Способствует эффективной работе Профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники.

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель 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 семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

11.8. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведению специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и др.

11.10. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя;
- Привлечение к сверхурочным работам;
- Разделение рабочего времени на части;
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Очередность предоставления отпусков;
- Установление размера заработной платы;
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- Создание комиссии по охране труда;
- Составление графиков сменности;
- Утверждение формы расчетного листка;
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда;
- Размеры повышения заработной платы в ночное время;
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
- Создание условий для аттестации педагогических работников.

11.11. Члены Профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Бесплатной юридической консультацией;
- Защитой Профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

11.12. Профсоюзный комитет в период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

11.13. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

## **XII. Обязательства Профкома**

Профком обязуется:

12.1. 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 Трудовым кодексом РФ.

12.2. Представлять 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 зарплаты на счет первичной профсоюзной организации.

12.3. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашение с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

12.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

12.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.6. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

12.7. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и летних оздоровительных путевок для детей работников учреждения. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и улучшении жилищных условий работников учреждения.

12.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.9. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

12.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

12.11. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, принимать участие в районных и областных мероприятиях.

12.12. Создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, одиноких пенсионеров, многодетные семьи и др. с целью оказания адресной социальной поддержки.

12.13. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

12.14. Осуществлять контроль над расходованием средств социального страхования.

## **XIII. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

13.1. Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

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

13.3. Один раз в год информируют коллектив о результатах реализации мероприятий по выполнению коллективного договора.

13.4. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, использует все возможности по устранению причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.6. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.8. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

#### **XIV. Порядок рассмотрения споров**

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад  
№ 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка  
Селивановского района Владимирской области

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**администрации и профсоюзной организации учреждения**  
**по охране труда на 2018 – 2020 гг.**

Администрация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка Селивановского района Владимирской области в лице заведующего Дючковой А.Н., действующего на основании Устава, и профсоюзная организация муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 4 «Светлячок» п. Красная Горбатка Селивановского района Владимирской области в лице председателя профкома Касаткиной Е.Н. действующего на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ.

2. Работники учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ.

3. Администрация обязуется:

3.1 Предоставлять работникам учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2 Предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска.

3.3 Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4 Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5 Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6 Организовывать питание обучающихся.

3.7 Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8 Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9 Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10 Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

4.1 Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены и требовать их соблюдения обучающимися.

4.2 Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в помещениях учреждения проветривание и влажную уборку.

4.3 Обеспечивать контроль за поведением обучающихся на экскурсиях с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.

4.4 Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.5 Оказывать помощь администрации при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в управлении образования администрации Селивановского района Владимирской области.

Продумеровано, прошито, скреплено  
печатью 12 (дванадцать) штук листов  
наступлющий МБДОС Судебный сад № 4  
«Сметливо» А.П. Дюкова

