

«Согласовано»
Председатель
профсоюзного комитета
Е.И.Соловьева

«Утверждаю»
Заведующий
МБДОУ детский сад «Малышок»
Е.М.Тихонова

25 декабря 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД «МАЛЫШОК»
НА 2018-2020 ГОДЫ

Принят:
На общем собрании
Трудового коллектива
МБДОУ детский сад «Малышок»
Протокол № 5
от « 25 » декабря 2017 года

п. Березово
2017 г.

Коллективный договор (с изменениями) зарегистрирован в отделе по труду и соц. защите
Регистрационный номер
от « 25 » декабря 2017 года
Специальной печатью
Ф.И.О. Дегтярева А.В.

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Общие положения	3
2.	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	4
3.	Трудовой договор. Обеспечение занятости работников	5
4.	Профессиональная подготовка и повышение квалификации.	10
5.	Рабочее время	11
6.	Время отдыха	13
7.	Оплата труда.	14
8.	Охрана и безопасность труда	17
9.	Гарантии и компенсации	18
10.	Обязательства профсоюзной организации	23
11.	Контроль за выполнением коллективного договора	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения работников и работодателя МБДОУ детского сада «Малышок» (далее **учреждение**). Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом учреждения и трехсторонним Соглашением «О социальных гарантиях работников образования» на 2016-2018 годы от 30.12.2015г. № 139

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного представителя – председателя первичной профсоюзной организации Соловьевой Елены Ивановны (далее – профком);
- работодатель учреждения в лице заведующего Тихоновой Екатерины Михайловны, именуемая далее «работодатель»,

1.3. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения статья 43 ТУ РФ..

1.4.1 работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (решение трудового коллектива от 08.12.2017г.) (статья 30 Трудового кодекса РФ);

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников дошкольного учреждения, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами.

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

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

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 ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в процессе проведения коллективных переговоров в порядке, установленном статьей 37 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), то есть по правилам его заключения (статья 44 ТК

РФ). Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу **с 09.01.2018г.**

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

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

2.1.3. предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения.

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

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

2.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ).

При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.4. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

2.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией по ведению коллективных переговоров, разработке и организации контроля за выполнением Коллективного договора. (Приложение № 1).

2.6. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 7-дневный срок.

2.7. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.8. Стороны обращаются к работникам учреждения с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных

интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с Профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат и распределении фонда стимулирования;
- соглашение по охране труда;
- положения о тарификационной, аттестационной комиссий, комиссии по заключению коллективного договора;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы, сменности;
- графики отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников;

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ.

4.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

3.3. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

3.4. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

– в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.5. Трудовые договора могут заключаться:

– на неопределенный срок,

– на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса.

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ). В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3.6. Стороны договорились, что в учреждении возможна работа по совместительству.

Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60¹ ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

3.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 Трудового кодекса РФ) (ст. 60² ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

3.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.10. Правила приема на работу

1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
2. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа
3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
4. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
 - 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;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, установленной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
 - - при поступлении **на работу не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость**, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному
5. В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.
6. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо

предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

7. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартом (статья 46 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 331 ТК РФ).
8. К педагогической деятельности не допускаются лица (Ст.331 ТК РФ):
 - лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
 - имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей настоящей статьи;
 - имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
 - признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
 - имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

9. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, **работодатель** должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами (ст.86 ТК РФ).

Порядок хранения и использование персональных данных работников устанавливается **работодателем** с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов (ст. 87 ТК РФ).

3.11. Порядок увольнения

3.11.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК);
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);
- нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).

3.11.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а так же сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на собрании организации с участием профсоюзного комитета.

3.11.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

3.11.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

3.11.5. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации дошкольного учреждения (ст. 261 ТК РФ).

3.11.7. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата учреждения, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

3.11.8. При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

3.11.9. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.11.10. Представлять не менее чем за три месяца в профсоюзный комитет и органы службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, числе и категориях работников, которых они могут коснуться.

3.11.11. Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за два месяца.

3.11.12. Преимущественное право при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: 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 период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

3.11.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.11.14. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.11.15. Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным поступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу.

Педагоги могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника по п. 4 «б» ст. 56 Закона РФ «Об образовании».

3.12. Общий порядок оформления прекращения трудового договора (ст 84.1 ТК РФ)

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы.

3.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ..

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

- 4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- 4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- 4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-175 Трудового кодекса РФ.
- 4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- Аттестация работников проводится при участии представителей Профкома.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

- 5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.
- 5.3. При регулировании рабочего времени в МБДОУ стороны исходят из того, что продолжительность рабочей недели не может превышать:
- воспитатель 36 часов в неделю;
 - музыкальный руководитель 24 часов в неделю;
 - учитель-логопед 20 часов в неделю;
 - инструктор по физической культуре 30 часов в неделю;
 - другие работники 36 часов в неделю – женщины (сокращенная продолжительность для женщин, работающих в районах Крайнего Севера), 40 часов в неделю – мужчины.
- 5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).
- 5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).
- 5.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению

работодателя.

5.7. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

К дежурству могут привлекаться только заведующий, заместитель заведующего по АХЧ, заместитель заведующей по воспитательно-образовательной работе, председатель профкома.

5.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.11. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.12. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.13. Периоды отмены нахождения детей в учреждении по санитарно-эпидемиологическим, и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения.

5.14. Работники учреждения во время отсутствия детей в учреждении (летние каникулы) привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых

обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Стороны договорились, что видами времени отдыха являются (ст.107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

Работники групп (воспитатели, младшие воспитатели) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня.

6.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.4. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Выходные дни для сторожей определяются графиком сменности, утверждаемым **работодателем**

6.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

(в ред. Федерального закона от 23.04.2012 N 35-ФЗ)

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;

6.6. При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

6.7. Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

6.8. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный федеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работников (ст.123 ТК РФ).

6.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для воспитателей, музыкального руководителя, педагога психолога, методиста, инструктора по ФИЗО, заведующего, заместителя по УВР - 42 календарных дня;
- для учителя – логопеда 56 календарных дней.
- Педагогические работники если они работают с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья -56 календарных дней (постановление Правительства от 14.05.2015г №446)

- для остальной категории сотрудников 28 календарных дней.
- за работу в районах Крайнего Севера предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве – 24 календарных дней всем работникам учреждения.

6.10. Работодатель обязуется:

предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (По результатам специальной оценки условий труда работника):

Продолжительность данного отпуска сверх установленной нормы не менее 7 календарных дней, оплачивается за счет средств дошкольного учреждения (если позволяют финансовые возможности учреждения).

6.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

6.12. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей дошкольного учреждения.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

6.13. Стороны пришли к соглашению, что работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для работника время:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст.128 ТК РФ).

6.14. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством РФ, нормативно-правовыми актами РФ, ХМАО-Югры, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

7.1.2. Оплата труда работников учреждения регулируется на основании --- Постановления администрации Березовского района от 27.09.2017г. № 779 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Березовского района»,

--- положения учреждения от 27.09.2017 № 61 «Об установлении системы оплаты труда работников МБДОУ детский сад «Малышок»

- положения «Об установлении стимулирующих выплат работникам МБДОУ детский сад «Малышок»», утвержденным приказом № 65 от 20.10.2017г. (принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом).

7.1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает в себя заработную плату руководителей, специалистов, служащих и рабочих.

7.1.4. Заработная плата работников состоит из должностного оклада или тарифной ставки (оклада), компенсационных выплат, стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда.

7.2. Стороны договорились, что работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие выплаты. Все надбавки призваны стимулировать работников к качественному результату, а также поощрять за выполненную работу. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на работника каких - либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.

7.2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников включает в себя стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты по итогам работы за год.

Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого организацией, по распоряжению учредителя.

Предельный размер выплаты составляет не более 1,5 фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

Премияльная выплата по итогам работы за год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

7.2.2. В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется членами комиссии по распределению стимулирующих выплат. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (процентах) на основании приказа руководителя учреждения.

7.2.3. Стимулирующие выплаты заведующему выплачиваются из директорского фонда заработной платы дошкольного учреждения по приказу Комитета образования администрации Березовского района.

7.3. Работникам учреждения устанавливаются компенсационные выплаты в следующих случаях:

- За работу в ночное время 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы. Осуществляется в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.
- За работу в выходной или нерабочий праздничный день по согласованию сторон в размере: - не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день

или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Осуществляется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

- Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4%. По результатам специальной оценки условий труда работника (приложение 1)
- За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: - ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - не менее чем в полуторном размере за первые два часа работы;
- не менее чем в двойном размере за последующие часы работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, оформляется приказом руководителя по согласованию сторон.
- Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором до 30% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), по совмещаемой должности или вакансии. Осуществляется в соответствии со статьями 60., 149, 151, 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
Оформляется приказом руководителя по согласованию сторон в зависимости от содержания и объема (нормы) выполняемой работы.
- Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями 1,7. Осуществляется в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Решением Думы Березовского района от 15.04.2005 №328 « Об утверждении Положения « О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Березовский район, финансируемых из бюджета района».
- Процентная надбавка за работу в местностях Крайнего Севера - до 80% Постановление Правительства Российской Федерации от 3 марта 2012 г. №170 «Об отнесении Березовского и Белоярского районов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры к районам Крайнего Севера». Решение Думы Березовского района от 15.04.2005 №328 « Об утверждении Положения « О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Березовский район, финансируемых из бюджета района».

7.4. В целях повышения эффективности и устойчивости работы организации, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам организации устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

- единовременное вознаграждение в связи с выходом на пенсию по старости;
- единовременная выплата на погребение;
- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

7.4.1. Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам, имеющим стаж работы не менее десять лет в образовательных организациях, расположенных на территории Березовского района, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в

размере 10 произведений тарифной ставки и базового коэффициента без учета районного коэффициента и северной надбавки.

7.4.2. Единовременная выплата на погребение в случае смерти работника или его близких родственников (муж, жена), родители, дети) работника составляет 15000 рублей. Выплата единовременной выплаты производится по приказу руководителя организации по заявлению работника учреждения (в случае смерти работника – его близкого родственника) с приложением копий подтверждающих документов (свидетельство о смерти, свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

7.4.3. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.4.4. Работникам организации один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется по основному месту работы и основной занимаемой должности.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 1 фонд месячной оплаты труда с учетом стимулирующих выплат и не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству; работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев); работнику, уволенному за виновные действия. 56.

7.4.5. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления педагогических кадров, молодым специалистам из числа педагогических работников в течение первых двух лет работы по специальности выплачивается ежемесячная доплата в размере 1000 рублей.

7.5. Индексация заработной платы работников при увеличении минимальной оплаты труда, производится по постановлению Правительства Ханты – Мансийского автономного округа - Югра.

7.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.7. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке, не реже, чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 25 числа; за вторую половину месяца - 10 числа.

7.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.9. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета

включительно (ст. 236 ТК РФ).

8. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровье 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 заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Создает службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

8.1.3. Обеспечение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ)

8.1.4. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

8.1.5. Проводит в учреждении специальную оценку условий труда работников, по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда, порядки и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

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

8.1.7. Организует проверку знаний работников учреждения по охране труда в установленные сроки.

8.1.8. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

8.1.9. Организует обучение и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

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

8.1.11. Обеспечивает работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.12. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

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

8.1.14. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить

возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.16. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, воспитанников, в том числе по оказанию первой до врачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

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

8.1.18. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.19. Осуществляет совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.20. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членом комиссии по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.21. Обеспечивает прохождение работниками бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий ТК ст.212

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

9.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях;

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при совмещении работы с обучением;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

9.2. Гарантии при направлении в служебные командировки.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы:

- по проезду к месту командировки и обратно;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

9.3. Гарантии и компенсации при переезде к новому месту жительства.

Работнику организации, финансируемой из бюджета района и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимости проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок

железнодорожным транспортом.

При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории РФ вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью до конца географического пункта пересечения границы РФ, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа в случае переезда к новому месту жительства в другую местность производится также пенсионерам по старости, по инвалидности, имеющим стаж работы не менее пяти лет в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования и уволившимся из этих организаций в связи с выходом на пенсию. Размер и порядок стоимости провоза багажа устанавливаются главой района.

Гарантии и компенсации, указанные настоящей статьей предоставляются работнику только по основному месту работы.

9.4. Гарантии и компенсации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (Решение Думы района от 15 апреля 2005 года № 328, с изменениями от 27.12.2013г.№ 412, 25.09.2014г.№503; от 17.09.2015г. №647; От 22.04.2016г.№743).

9.4.1. Лица, работающие в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования, расположенных на территории Березовского района, имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении

9.4.2. Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком, числящиеся в списочном составе детского сада и состоящие в трудовых отношениях, имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

9.4.3. Лица, уволившиеся из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования, и поступавшие на работу в учреждение а также лица, поступающие на работу переводом из организаций, финансируемых из бюджета муниципального образования, обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящей части, право на оплачиваемый один раз в два года за счет работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно, предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

9.4.4. Работнику, проводящему время своего отпуска в нескольких местах, компенсируется стоимость проезда только до избранного им места, а также расходу по обратному проезду от того же места кратчайшим путем при предъявлении справки соответствующих транспортных организаций о стоимости проезда и провоза багажа до выбранного места использования отпуска при необходимости иных документов, но не более фактических расходов.

9.4.5. В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

9.4.6. При использовании отпуска за пределами РФ оплата проезда к месту использования отпуска и обратно производится вышеуказанными лицам до конечного географического пункта пересечения границы Российской Федерации и обратно по кратчайшему пути движения согласно справкам авиа и железнодорожных касс. Возмещению при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, указанной в перевозочном документе

(авиабилете), соответствующая процентному отношению ортодромии (расстояние) по Российской Федерации к общей ортодромии.

9.4.7. Оплата стоимости проезда работников личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

9.4.8. Оплате подлежит стоимость проезда работника личным легковым транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в организации, или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха. Оплата стоимости проезда производится по кратчайшему маршруту при предъявлении квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки легкового автомобиля или по справкам железнодорожных касс, о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих проведение работником и членами его семьи отпуска в другом местности.

9.4.9. В случае отсутствия железнодорожного сообщения оплата производится не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок автомобильным, речным транспортом по наименьшей стоимости проезда.

9.4.10. В случае разрыва маршрута движения водной преградой, из средств работодателя оплачивается паромный перевоз личного легкового транспорта до ближайшей трассы.

9.4.11. Работодатели также оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования) независимо от времени использования отпуска.

Неработающими членами семьи признаются:

1) неработающий супруг(а) работника. При этом документами, удостоверяющими трудоустройство, являются трудовая книжка, справка из Федеральной налоговой службы, свидетельствующая об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя. В случае отсутствия у супруга работника трудовой книжки работником представляется справка, выданная на имя супруга работника территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, подтверждающая наличие или отсутствие трудовой деятельности супруга работника.

2) несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем;

3) дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, обучающиеся на дневных отделениях учреждений высшего или среднего профессионального образования, независимо от места проживания детей (лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) и места расположения вышеуказанных учебных заведений. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из учреждения высшего или среднего профессионального образования, из учреждения высшего или среднего профессионального образования;

- неработающим членам семьи работника за счет работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость багажа также в случае, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов семьи не совпадают.

9.4.12. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работника организации, финансируемой из бюджета муниципального образования и членов его семьи, производится перед отъездом работника в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда, окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании

предоставленных билетов и иных документов.

9.4.13. Выплаты, предусмотренные настоящей статьей, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

9.4.14. Вышеуказанные выплаты осуществляются только на покрытие расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа. В случае если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа, он может воспользоваться данным правом в порядке, предусмотренным в пункте 17 настоящей статьи.

9.4.15. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящей статьей, предоставляются работнику организации, финансируемой из бюджета муниципального образования только по основному месту работы.

9.4.16. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

9.4.17. Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда, провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на второй год и последующие, он может воспользоваться этим правом соответственно на третий, пятый, седьмой и последующие года работы.

А именно если работник не воспользовался вышеуказанным правом на второй год, он может воспользоваться этим правом на третий год работы. В последующие годы он может воспользоваться данным правом на пятый, седьмой и последующие годы работы. При этом период исчисления времени для предоставления права на оплачиваемый проезд к месту использования отпуска и обратно не изменяется и составляет в соответствии с пунктом 1 настоящей статьи два года.

9.4.18. По желанию работника вместе с оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый к месту использования отпуска и обратно.

9.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173-174 ТК РФ).

Работникам, успешно обучающимся по форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования - один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно, при наличии справки-вызова,

-среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда при наличии справки-вызова (ст. 173, 174 ТК РФ)

9.6. Гарантии и компенсации работникам, связанным с расторжением трудового договора.

9.6.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия (пункт 2 первой части ст. 81 ТК РФ ст.318 ТК РФ).

9.6.2. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение, четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

10.7. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей

Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных **частью первой** настоящей статьи, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения.

9.7. Возмещение расходов по найму жилого помещения.

Работодатель (организация, финансируемая из средств бюджета муниципального образования) возмещает расходы по найму, аренде жилого помещения приглашенным специалистам. Порядок и объемы возмещения расходов по договорам найма, аренды жилого помещения, заключаемым в соответствии с гражданским законодательством, а также порядок отнесения отдельных категорий граждан к приглашенным специалистам устанавливается администрацией Березовского района.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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 заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.3. Совместно с представителем работодателя (директором) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда учреждения. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.8. Оказывать материальную помощь членам профсоюза при серьёзных материальных затруднениях.
- 10.9. Обеспечить общественный контроль за:
- соблюдением норм и правил охраны труда;
 - своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию,
 - выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;
 - соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- 10.10. Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.
- 10.11. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.
- 10.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).
- 10.13. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

11. Стороны договорились, что:

- 11.1. **Работодатель** направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.
- 11.4. Рассматривают в 10 дневной срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.8. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Продление срока действия Коллективного договора осуществляется по решению сторон путем проведения Коллективных переговоров. Стороны обсуждают этот вопрос не позднее чем за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ)

Гарантии и компенсации работникам после проведения специальной оценки условий труда по вредным (опасным) факторам (заключение эксперта по результатам специальной оценки условий труда № 44-ЗЭ от 18.12.2017 г.)

Список должностей/профессий, кому предусмотрена
повышенная оплата труда

№	рабочее место (должность)	Класс (подкласс)условий труда	размер повышения оплаты труда	основание
1.	повар	3.1	12%	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
2.	кухонный рабочий	3.1	8%	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
3.	машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	8%	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
4.	уборщик производственных и служебных помещений	3.1	4%	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ
5.	дворник	3.1	4%	Раздел VI, глава 21, статья 147 ТК РФ

МАДОУ
ДЕТСКИЙ САД
"МАЛЫШОК"

Подписано цифровой
подписью: МАДОУ
ДЕТСКИЙ САД
"МАЛЫШОК"
Дата: 2022.03.23
10:03:49 +05'00'

От «Работодателя»:
Заведующий
МАДОУ детский сад «Малышок»
Е.М.Тихонова



От «Работников»
Председатель представительного органа
Соловьева Соловьева Е.И.
04.12.2020

ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД «МАЛЫШОК»

2018-2020 ГОДЫ

п. Березово
2020

Коллективный договор (изменения в коллективный договор) зарегистрирован в		
<u>отделе по труду, социальной и молодежной политике администрации Березовского района</u> (структурное подразделение органа местного самоуправления)		
Регистрационный номер	<u>230</u>	
« <u>09</u> » <u>12</u> »	20 <u>20</u> года	
(дата регистрации)		
Специалист-эксперт:	<i>Соловьева</i>	<i>Соловьева</i>
(должность)	(подпись)	(ФИО)

