

<p>От работодателя:</p> <p>Заведующий МКДОУ № 7</p> <p><i>Прок.</i> Н.В. Прокопьева</p> <p>15 марта 2019 года М.П.</p> 	<p>От работников:</p> <p>Представитель трудового коллектива МКДОУ №7 Председатель профсоюзной организации</p> <p><i>Леонтьева</i> А. Леонтьева</p> <p>15 марта 2019 года М.П.</p> 
---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального казённого дошкольного
образовательного учреждения
детский сад № 7 «Чебурашка»
города Мирного Архангельской области
на 2019-2022 годы

Коллективный договор вступает в силу 15 марта 2019 года и действует до 14 марта 2022 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива

15 марта 2019 года, протокол № 3

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве труда, занятости и социального развития Архангельской области

«__» _____ 2019 года, регистрационный № _____

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В МИНИСТЕРСТВЕ ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ АО

227 ОТ 15 АПР 2019

г. Мирный
2019 год



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 «Чебурашка» города Мирного Архангельской области (далее по тексту «Учреждение») и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя;
- работодатель в лице руководителя Учреждения.

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

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 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 проведения ликвидации.

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

1.15. Стороны обязуются проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.16. Формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию стороны определяют в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим коллективным договором, соглашениями.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

2. Стороны пришли к соглашению, что:

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном Учреждении. С педагогическими работниками Учреждения (в соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р и распоряжение правительства от 30 апреля 2014 года № 722-р) заключается эффективный контракт.

2.1.2. Необходимые для введения эффективного контракта изменения трудовых договоров выполняются в соответствии с положениями ст. 72 ТК РФ.

2.1.3. Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор) в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, иными федеральными законами.

2.1.5. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

2.1.6. 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.

2.1.7. В трудовом договоре указываются сведения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.1.8. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ.

2.1.9. 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 органом исполнительной власти.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники Учреждения проходят медицинские осмотры, предусмотренные ст. 213 ТК РФ в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе (п. 4 ст. 34 Федерального закона от 30.03.1999 N52-ФЗ).

Личная медицинская книжка должна храниться в Учреждении.

2.1.11. Обязательны гигиеническое воспитание и обучение работников Учреждения, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей (п. 2 ст. 36 Федерального закона от 30.03.1999 N52-ФЗ).

2.1.12. 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. 60.1. ТК РФ).

2.1.13. Должностные обязанности руководителя Учреждения не могут исполняться по совместительству (ч. 5 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

2.1.14. Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя Учреждения должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. ст. 67, 68 ТК РФ).

Приказ руководителя Учреждения 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 (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.15. Работодатель (ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

2.1.16. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.17. При выполнении работ по определенным должностям, профессиям, специальностям, связанными с предоставлением компенсаций и льгот либо наличие ограничений, наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст. 57 ТК РФ).

2.1.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ,

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

2.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора выполняется в соответствии с положениями ст. 72 ТК РФ.

2.2.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда выполняются в соответствии с положениями ст. 74 ТК РФ.

2.2.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ (ст. ст. 72.1., 72.2.)

2.2.4. Перевод работника на другую постоянную работу в пределах одного образовательного Учреждения оформляется приказом работодателя с учетом письменного согласия работника, в трудовой книжке работника делается запись.

2.2.5. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.2.6. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.2.7. Работодатель обязан отстранить работника от работы (не допускать к работе) в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.3. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны пришли к соглашению, что:

2.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.3.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.3.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.3.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.3.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.3.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.3.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.3.8. Увольнение по основанию сокращения численности (штата) работников организации, или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

2.3.9. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

2.3.10. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

2.3.11. Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

2.3.12. Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

2.3.13. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.3.14. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

2.3.15. 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.

2.3.16. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.3.17. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об

увольнении и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.3.18. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.3.19. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей в них, а также в трудовой книжке.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

Необходимость профессиональной подготовки работников для нужд Учреждения определяет работодатель.

3.2. Работодатель по согласованию с профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст.196 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- Повышать квалификацию педагогических работников в сроки, предусмотренные действующим законодательством. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году;

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

- При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (ст. ст. 173 – 177 ТК РФ).

- Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять в письменной форме профсоюзную организацию о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем не менее чем за два месяца до увольнения; работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев - не менее чем за три календарных дня, работника, занятого на сезонных работах - не менее чем за семь календарных дней (ст. ст. 292, 296 ТК РФ). Также трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении – с письменного согласия сотрудника (ч. 3 ст. 180 ТК РФ).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ) производить по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ч. 1 ст.81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст.81 ТК РФ) производится по согласованию с профсоюзной организацией (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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;

- беременным женщинам;

- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери;

- родителю (иным законным представителям ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- работнику в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком;

- работникам, находящимся в отпуске;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- лицам предпенсионного возраста;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- лицам, проработавшим в Учреждении не менее 10 лет;

- лицам, награжденным государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. 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.

4.5.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени работников Учреждения, время перерыва для отдыха и питания определяется:

- локальными нормативными актами Учреждения;

- приказами руководителя Учреждения;

- графиками сменности, составленным работодателем с учетом мнения профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ);

- условиями трудового договора.

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам и младшим воспитателям возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов.

5.4. Работа в ночное время выполняется по следующим должностям и видам работ: сторож.

5.5 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ)

Работа в выходной или нерабочий праздничный день 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 выходной или нерабочий

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.6. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия. Не допускается привлечение к сверхурочной работе категорий работников, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется 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 в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 123 ТК РФ).

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ или по соглашению сторон.

Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ);
- предоставлять отпуск за первый год работы по истечении шести месяцев непрерывной работы работника у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев;
- предоставлять работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ;
- предоставить один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения работником диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.
- предоставить два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, нахождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья; работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;
- производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьи 120 ТК РФ;

- включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;

- в соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять лицам, работающим в местностях, которые приравнены к районам Крайнего Севера дополнительный оплачиваемый отпуск - 16 календарных дней;

- представлять педагогическим работникам образовательного Учреждения длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 №644).

- на основании статьи 115 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 N 466, Постановления Правительства РФ от 8 августа 2013 года N 678 предоставлять ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников:

- заведующий;
- заместитель заведующего;
- воспитатель;
- инструктор по физической культуре;
- музыкальный руководитель
- педагог-психолог;
- социальный педагог;
- старший воспитатель;
- учитель-логопед

- на основании статей 116, 117 ТК РФ и результатов специальной оценки условий труда предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительностью 7 календарных дней следующим категориям работников:

- младший воспитатель (на рабочем месте которых идентифицированы вредные факторы);

- шеф-повар;
- повар;
- на основании статьи 92 ТК РФ и Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 установить сокращенный рабочий день следующим категориям работников:
 - старший воспитатель;
 - воспитатель;
 - педагог-психолог;
 - социальный педагог;
 - инструктор по физической культуре;
 - музыкальный руководитель;
 - учитель-логопед;
- на основании 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
 - для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
 - для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
- в соответствии со ст. 320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя.
- в соответствии со ст. ст. 101, 119 ТК РФ предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее трех календарных дней следующим работникам с ненормированным рабочим днем:
 - заведующий;
 - заместитель заведующего;
 - заведующий хозяйством;
 - главный бухгалтер;
 - старший воспитатель;
 - юрисконсульт;
- график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника;
- график отпусков может изменяться по производственной необходимости по соглашению сторон;
- отзыв из отпуска или разделение отпуска на части производить только по соглашению с работником (статья 125 ТК РФ). Хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

- предоставлять неиспользованную в связи с отпуском часть отпуска по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год, ;
- согласно статьи 125 ТК РФ не допускать отрыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда;
- реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

Работодатель обязуется:

На основании ст. 128. ТК РФ работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 ТК РФ, иными федеральными законами.

На основании ст. 173 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных

экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

На основании ст. 173.1. ТК РФ работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук работодатель вправе предоставлять по их желанию на последнем году обучения дополнительно не более двух свободных от работы дней в неделю без сохранения заработной платы.

На основании ст. 174 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

- 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);

- для сопровождения ребенка, поступившего в первый класс в образовательное учреждение – до 5 дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми локальными актами.

Профсоюзная организация обязуется:

- защищать права и интересы работников, по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;

- своевременно, в установленные данным коллективом договором сроки, согласовывать (выражать мнение) график отпусков;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКДОУ № 7.

6.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления на личный счет работника. В исключительных случаях возможна выплата наличными. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца.

6.2. Заработная плата включает в себя:

➤ размеры установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, исчисленные в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МКДОУ № 7;

➤ выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Положении об оплате труда работников МКДОУ № 7;

➤ надбавки стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов надбавок стимулирующего характера, установленных в Положении о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ № 7;

➤ другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ, Архангельской области, местным самоуправлением и Положением об оплате труда работникам МКДОУ № 7, локальными нормативными актами образовательного Учреждения.

6.3. Изменение окладов производится в соответствии с Положением об оплате труда работникам МКДОУ № 7.

6.4. Работодатель, в лице руководителя, сохраняет льготы и гарантии работникам Учреждения, установленные законодательством РФ, Архангельской области, местным самоуправлением и коллективным договором.

6.5. Руководитель по согласованию с профсоюзной организацией при наличии экономии фонда оплаты труда может устанавливать доплаты, надбавки, премии, материальную помощь в большем размере, чем это предусмотрено Положением о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ № 7;

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет главный бухгалтер и руководитель Учреждения.

Работодатель обязуется:

- производить формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда на основе сметы, предусматривающей строго целевое использование средств областного и местного бюджетов;
- в случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК РФ), выплачивать заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/500 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя, в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ);
- соблюдать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября, с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя профсоюзной организации;
- своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые оклады заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, образования и итогов аттестации;
- в оклады (должностные оклады) педагогических работников включать размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года. (Закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» п.11 ст.108);
- извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию (с учетом мнения) профсоюзной организации, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК РФ, Положением о премировании и других видах материального поощрения и стимулирования работников МКДОУ № 7, по согласованию с профсоюзной организацией;
- производить выплаты компенсационного характера:
 - районный коэффициент (РК) – 20% (ст. 316 ТК РФ);
 - за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 10 - 50% (ст. 317 ТК РФ);
 - за работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О

специальной оценке условий труда» по согласованию (с учетом мнения) профсоюзной организацией;

- за работу в ночное время – за каждый час работы в ночное время с 22.00 до 6.00 устанавливать доплату в размере 35% тарифной ставки (оклада) в соответствии со статьей 154 ТК РФ;

- за работу в выходные и праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

- в соответствии со статьей 150 ТК РФ при выполнении работником работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренной ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка.

Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

- за несвоевременную выплату заработной платы:

- а) потребовать в соответствии ст. 30 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

- б) обратиться в органы Государственной инспекции по труду с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора на основании Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ;

- в) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

- г) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 ФЗ от 12.01.1996 № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в Учреждении отсутствует;

- если КТС в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ));

- если работники и профсоюзная организация не согласны с решением КТС (ст. 391 ТК РФ).

VII . ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством;
- вести в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

Профсоюзная организация обязуется:

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством РФ (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонд медицинского и социального страхования, пенсионный;
- осуществлять контроль за ведением персонифицированного учета работников в соответствии с законодательством РФ;
- устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда (ФЗ №426-ФЗ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.3. Проводить 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 и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Проводить проверку знаний работников Учреждения по охране труда 1 раз в год с сотрудниками рабочих профессий, и 1 раз в 3 года с руководителями и специалистами (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 г. № 1/29)

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также санитарной одеждой и обувью, моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ, действующими Санитарными правилами и нормами для данного Учреждения, а так же отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

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

8.8. 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.

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (ст. 146-147 ТК РФ).

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией (ст.212 ТК РФ).

8.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить за счет средств Учреждения компенсацию стоимости обязательных предварительных (при поступлении на работу) осмотров, проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 212 ТК РФ.)

8.15. Обеспечивать возможность проведения профилактических прививок, установленных ФЗ от 17.09.1998 № 157-ФЗ и ФЗ от 23.07.2008 № 160-ФЗ. совместно с органами здравоохранения.

8.16. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ)

8.17. Оплачивать работникам проезд на территории РФ один раз в 2 года, в пределах сумм, выделенных на эти цели.

8.18. Работодатель имеет право в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме»:

1) вносить в органы государственной власти предложения по обеспечению пожарной безопасности;

2) проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

3) устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

4) получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.

Работодатель обязуется:

- 1) соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- 2) разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- 3) проводить противопожарную пропаганду; а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- 4) содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- 5) оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- 6) предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;
- 7) обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;
- 8) предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- 9) незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты;
- 10) Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Работники имеют право на:

- 1) получение информации по вопросам пожарной безопасности;
- 2) участие в обеспечении пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке в деятельности добровольной пожарной охраны.

Работники обязаны:

- 1) соблюдать требования пожарной безопасности;
- 2) при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них пожарную охрану, непосредственного руководителя;
- 3) до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

Профсоюзная организация обязуется:

- проводить организаторскую работу по оздоровлению детей работников детского сада (при наличии путевок в санатории и детские лагеря отдыха).
- проводить организаторскую и просветительскую работу по соблюдению требований пожарной безопасности, помогать в разработке и осуществлению мер по обеспечению пожарной безопасности;

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Профсоюзная организация обязуется (ст. 370 ТК РФ):

9.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы (в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением и т.д.) и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

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

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

9.1.7. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

9.1.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.1.10. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, в специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.1.11. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором.

9.1.12. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году.

9.1.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

9.1.14. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях: смерти, свадьбы, юбилеев (в особых случаях - на лечение).

9.1.15. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.

9.1.16. Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

9.1.17. Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни детского сада.

9.2. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

9.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором.

9.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

9.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

9.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

9.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

9.2.6. Бережно относиться к имуществу детского сада.

9.2.7. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10. Работодатель признает профсоюзную организацию единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. ст. 82, 373, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- Привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение системы нормирования труда (гл. 22 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (по итогам специальной оценки условий труда);
- Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. ст. 193, 194 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ проводится с предварительного согласия профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае, если работник уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (статья 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов Профсоюзных съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.9. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласования вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 373, 374, 376 ТК РФ).

10.10. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10.11. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

Стороны: несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

11.1. Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

11.3. 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.

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

11.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней после его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ);

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до срока окончания действия данного договора.

Работодатель:

- по требованию профсоюзной организации расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- в случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзной организации может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзной организации, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профсоюзная организация:

- информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;
- в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

ХII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по

трудовым спорам, функционирующая в Учреждении и действующая в соответствии с законодательством.

12.2. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются в 10-дневный срок (гл. 61 ТК РФ).

12.3. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (гл. 60 ТК РФ).

12.4. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

XIII . СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

13.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Коллективный договор заключен на срок **три года**.

13.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

13.3. Локальные акты утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 30 (тридцать) листов
Должность заказчик МКДОУ
Подпись И.В. Прокопова

