

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Сернурский детский сад «Ромашка»

на 2021 - 2023 год(ы).

Подписан сторонами:

От работодателя:

заведующий  
МДОУ «Сернурский детский сад  
«Ромашка»



Т.Ю.Муравьева

«25» января 2021г.

От работников:

председатель первичной  
профсоюзной организации  
МДОУ «Сернурский детский сад  
«Ромашка»



М.Ю.Токтарова

«25» января 2021 г.

Зарегистрирован:

Проведена уведомительная регистрация  
в государственном казенном учреждении  
Республики Марий Эл «Центр занятости  
населения Сернурского района»

Регистрационный номер 180  
от 02 21 2021 г.

Ответственное лицо: [Signature]  
(должность, подпись)

М.П. «  »    2021 г.

2021 г.

## Применяемые сокращения

1. ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации от 1 октября 2016 года № 197 -ФЗ с последующими изменениями и дополнениями
2. ТД - трудовой договор
3. РФ – Российская Федерация
4. РМЭ – Республика Марий Эл
5. КД - коллективный договор
6. КОАП - Кодекс Российской Федерации «Об административных правонарушениях»
7. ФЗ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями
8. ПВТР – Правила внутреннего трудового распорядка
9. ОУ – образовательное учреждение
10. ДИ – должностная инструкция
11. ИОТ – инструкция по охране труда
12. НПА – нормативный правовой акт
13. ВОППО – выборный орган первичной профсоюзной организации
14. МРОТ – минимальный размер оплаты труда
15. МОУ – муниципальное образовательное учреждение

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор, КД) заключен между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования

1.3. Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – руководителя учреждения Муравьевой Татьяны Юрьевны и работники, представляемые первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Токтаровой Маргариты Юрьевны

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.3.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Общероссийского Профсоюза образования в лице ее выборных органов (председателя, профкома) как единственного полномочного представителя работников учреждения, ведущего переговоры от их имени.

1.3.2. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, которые уполномочили ВОППО представить их интересы во взаимоотношениях с

работодателем по вопросу подготовки, заключения и реализации настоящего КД на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения;

1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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 10 дней после его подписания. Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) 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.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.11. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

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

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»;

2. Положение о новой системе оплаты труда работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»

3. Положение о комиссии по охране труда работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»

4. Форма расчетного листка работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»

5. Соглашение по охране труда МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»

6. Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

7. Другие локальные нормативные акты, которые принимаются с учетом мнения профкома в соответствии с трудовым законодательством;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком;

- учет мотивированного мнения ВОППО;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- участие в разработке ЛНА по вопросам регулирования трудовых отношений работников с работодателем;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренных в настоящем коллективном договоре;

- получение от работодателя информации по вопросам , непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

1.17. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.18. Ежегодно 1 раз в полгода информировать на общем собрании работников о ходе выполнения коллективного договора.

1.19. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.20. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 с ТК РФ в случаях

необходимости урегулирования разногласий между работниками и работодателем:

- по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату;

- заключения и выполнения коллективного договора, внесения в него изменений;

- отказа работодателя учесть мнение профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

## **II. Трудовой договор гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.**

### **2. Работодатель обязуется:**

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

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

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

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных ч.2 ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работников. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производится изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

Предоставлять учебную (педагогическую) нагрузку совместителям в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской (педагогической) работой в объеме не менее, чем за ставку заработной платы.

2.9. Для педагогических работников не считать совместительством и не заключать (оформлять) ТД при выполнении следующих видов работ:

а) педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении с дополнительной платой;

б) работа без занятия штатной должности в том же учреждении, в том числе выполнение педагогическими работниками обязанностей по заведованию кабинетами и руководство предметными комиссиями (кустовыми методическими объединениями) и др.;

в) работа в том же ОУ сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (оклад, должностной оклад) педагогических работников.

Выполнение работ, указанных в пункте «б» допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.10. Изменять – уменьшать или увеличивать – учебную (педагогическую или иную) нагрузку (объем работы) работника в течение учебного года с оформлением дополнительного письменного соглашения к ТД только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и

программам, сокращения количества обучающихся, групп, классов.

Изменение – уменьшение или увеличение – учебной (педагогической или иной) нагрузки (объема работы) производится в соответствии с нормами ст. 72, 74 ТК Российской Федерация, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11. Перевод работника на дистанционную работу оформляется распорядительным актом руководителя организации, в котором оговариваются условия дистанционной работы и сроки ее выполнения. Распорядительный акт о переводе работника на дистанционную работу издается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

Условия дистанционной работы и сроки ее выполнения, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору, могут согласовываться сторонами путем обмена электронными документами.

В качестве места заключения дополнительного соглашения указывается место нахождения работодателя.

На период перевода работника на дистанционную работу за ним сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, действующие у работодателя, включая уровень заработной платы.

При введении на территории Республики Марий Эл режима повышенной готовности работникам, должностные обязанности которых не могут исполняться дистанционно, устанавливается поочередный график выхода на работу на работу с соблюдением санитарно-эпидемиологических требований.

Дни, не включенные работодателем в поочередный график выхода на работу, являются для работников нерабочими днями с сохранением заработной платы.



2.12. Выполнять условия заключенного с работником ТД. Предоставлять работникам работу по обусловленной ТД трудовой функции.

### **III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель с учетом мотивированного мнения ВОППО определяет необходимость, формы подготовки работников для нужд учреждения за счет средств работодателя, но не реже чем один раз в 3 года.

3.2. На весь период подготовки или дополнительного профессионального образования сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на подготовку и дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3. Создавать условия работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию учреждениях высшего и среднего профессионального образования по направлению работодателя или поступившим самостоятельно для получения ими впервые образования соответствующего уровня.

3.4. Содействовать работникам, желающим пройти подготовку и получить дополнительное профессиональное образование.

3.5. Создавать условия для участия педагогических работников в аттестации для установления им первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. Устанавливать работникам соответствующий полученным квалификационным категориям уровень оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссией.

3.6. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием для увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения профкома.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме 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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать ее социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.5. Определить дополнительное преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

- лицам пред пенсионного возраста (за три года и менее до выхода на пенсию), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей от 14 до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденным от основной работы председателям первичных профсоюзных организаций.
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет.

Работникам, перечисленным в данном пункте, учитывать дополнительное преимущественное право на оставление на работе, при условии соответствия их занимаемой должности (профессии) и по согласованию с ВОППО.

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

4.7. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения; сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другими дополнительными гарантиями).

4.8. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

## **V. Занятость**

5.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения регулируются трудовым законодательством, а также заключением письменных трудовых договоров с работниками, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка» (приложение №1).

5.2. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается заведующим.

5.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным и отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

5.4. Работодатель и работники обязуются неукоснительно выполнять условия заключенного коллективного договора и трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

5.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры ОУ, его реорганизации (преобразования), а также сокращением численности или штатов, рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзной организации и его мотивированного мнения.

5.6. Работодатель обязуется предоставлять Представителю проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве.

5.7. Расторжение трудового договора с работником при сокращении штата или численности без предложения вакантных должностей не допускается, кроме того, работодатель предлагает пройти переквалификацию.

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

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения ВОППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Продолжительность ежедневной работы определяется ПВТР, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также графиком сменности, соблюдением баланса рабочего времени за учетный период и является обязательным приложением КД. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Режим рабочего времени педагогических работников при выполнении должностных обязанностей состоит из нормируемой его части (педагогической нагрузки) и части рабочего времени, не имеющего четких границ (педсоветы, консультации, семинары). Нормируемая часть рабочего времени регулируется учебным планом ОУ. Рабочее время, не имеющее четких границ, устанавливается ПВТР.

6.3. Объем педагогической работы педагогическим работникам устанавливает руководитель ОУ на каждый учебный год, исходя из обеспеченности кадрами и с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Объем педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с письменного согласия работника.

Педагогическую и иную работу работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать ее временно для исполнения на этот период другому работнику.

Педагогическую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, организации (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставлять с учетом мнения ВОППО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, и только в том случае, если педагоги, для которых данное ОУ является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

6.4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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.

По письменному заявлению других категорий работников и по соглашению сторон ТД неполный рабочий день может устанавливаться как при поступлении на работу, так и впоследствии.

6.5. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для:

- сторожей, учетный период – год.

6.6. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогическим работникам в каникулярный период, а также время работы без детей в учреждении по климатическим, санитарно-эпидемиологическим или иным чрезвычайным причинам регулируется ЛНА и графиками работы с учетом мотивированного мнения ВОППО.

Выполнение работ, не входящих в трудовые обязанности педагогических и иных работников по трудовому договору, может поручаться на периоды, оговоренные в части первой настоящего КД, только с письменного согласия работников.

6.7. Для работников учреждения предоставить все виды времени отдыха в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Продолжительность всех видов времени отдыха, в том числе еженедельного непрерывного отдыха (выходной день) работнику устанавливается ТД, графиком работы и ПВТР. Предоставление перерыва для отдыха и питания в течение рабочего времени для педагогических работников, не возможно. Они обедают в рамках своего рабочего времени, что регулируется ПВТР.

6.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может превышать 42 часов:

- общим выходным днем является суббота и воскресенье;
- для отдельных категорий работников (сторожей) выходной день предоставляется по скользящему графику работы.

6.9. 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.

Без согласия работников допускается привлечение в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

6.10. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 99, 259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Точный учет продолжительности сверхурочной работы ведется работодателем.

Работа по инициативе работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени по одной и той же профессии, специальности или должности не считается сверхурочной работой.

6.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

6.12. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст.371, 372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

6.13. Для работников, условия труда на работах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасными условиями труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

6.14. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

6.15. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час, кроме работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

По условиям труда продолжительность работы в ночное время уравнивать с продолжительностью работы в дневное время в соответствии с ч. 3 ст. 96 ТК РФ.

6.16. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для сведения.

6.17. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Если по условиям труда перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени, перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются ПВТР.

Всем работникам предоставлять выходные при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.

Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

6.18 Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

#### 6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1 На основании письменного заявления работника предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака работника до 5 дней;
- смерти близких родственников - родители, дети, свекор, свекровь, тещь, теща;
- братья, сестры) до 5 дней;
- со свадьбой детей до 3 дней;
- с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- в связи с празднованием юбилейных дат (50,55 лет жен., 50, 60 лет муж.) до 1 дня
- за работу в течение календарного года без больничных листов до 3 дней.
  - для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
  - для проводов сына для службы по призыву в армию – 1 календарный день.

6. 19.2. Предоставлять педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, с сохранением места работы по занимаемой должности.

6.19.3. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной 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; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 №157-ФЗ, от 03.07.2016 №305-ФЗ)

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;

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

#### 6.19.5. Выделить:

- фонд оплаты труда для работников, определенный исходя из утвержденного штатного расписания и ставок (окладов) по ЕТС;

6.19.6. Предоставлять ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ 7 дней;

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ) устанавливать для работников ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня.

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

7. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников в соответствии с законодательством и другими нормативными актами регионального, отраслевого и муниципального уровня.

7.1. Система оплаты труда работников устанавливается по категориям работников в соответствии с трудовым кодексом согласно штатного расписания и Положения о новой системе оплаты труда работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка» Сернурского района РМЭ, иных федеральных, региональных и муниципальных нормативных правовых актов по оплате труда бюджетной сферы.

7.2 Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда, порядок, условия и размер компенсационных, стимулирующих выплат и материальной помощи для различных категорий работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, РМЭ, муниципального органа власти и на основании Положений, утверждаемых работодателем с учетом мотивированного мнения ВОШПО.

7.3. Порядок и условия оплаты труда работников образовательных учреждений регулируются с учетом ежегодных Единых рекомендаций по оплате труда Российской трехсторонней комиссии.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 2) и включает в себя:

- ставку заработной платы, оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 РФ).

Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора. Если работник трудится в рамках неполного рабочего времени, в т. ч. на условиях работы по совместительству, или отработал не весь фонд рабочего времени, установленный на данный месяц (находился в ежегодном оплачиваемом отпуске или в отпуске без сохранения заработной платы по



семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, на курсах повышения квалификации, был временно нетрудоспособен и т.п.), то в этих случаях оплата труда производится пропорционально отработанному времени исходя из МРОТ.

7.5. Наполняемость групп, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

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

7.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения по инициативе работодателя, предусмотренного в абзаце 1-м настоящего пункта.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора. (основание - п.п.1.4-1.7 приложения №2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени ( нормам часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников. Оговариваемых в трудовом договоре», п.6.7 Регионального трудового соглашения работников образования

7.8. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производить с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.9. Преподавательскую работу по совместительству лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров)

предоставлять с учетом мнения профкома в порядке установленном ст. 372 ТК РФ и только в том случае, если педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.11. Работодатель обязуется:

7.12. Установить следующие сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа месяца, следующего за расчетным. (Ст. 136 ТК РФ)

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

- форму расчетного листка утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа;

- при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

7.12.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме;

- на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч. 4, ст. 142 ТК РФ);

7.12.2. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к тарифным ставкам (окладам), согласно нормативно правовым актом.

7.12.3. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.12.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы и др. (ст. 243 ТК РФ).

7.12.5 При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического

расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

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

7.12.7. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

7.12.8. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от работника причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

7.12.9. Работу в выходной и нерабочий праздничный оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.12.10. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, за исключением случаев, определенных частью четвертой ст. 219 ТК РФ, производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст.372 ТК РФ в размере 4% тарифной ставки оклада.

7.12.11. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

7.12.12. Работнику ( в том числе совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду с основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной должности, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения.

7.12.13. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

7.13. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте используются данные специальной оценки условий труда, либо специальные инструментальные замеры производственной среды.

### **VIII. Гарантии и компенсации и меры социальной поддержки**

8. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу и в ходе трудовой деятельности (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при изменении определенных условий трудового договора (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- по оплате труда (ст. 135, 136, 141, 142, 236 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

8.2.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

8.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

8.2.4. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни предоставления в связи с этим дней отдыха.

8.2.5. На время прохождения медицинского осмотра (диспансерного обследования беременной женщины) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

8.2.6. При направлении работника на подготовку или для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при

направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

8.2.7. Организовать в учреждении питание

8.2.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

8.2.9. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, по предложению сторон освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на 2 месяца.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с частью третьей ст. 39 ТК РФ.

8.2.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

8.2.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2.12. Возмещать специалистам (педагогическим работникам), постоянно проживающим в сельской местности и поселке городского типа, а также работникам, вышедшим на пенсию по старости, которые проработали в сельской местности и поселка городского типа в учреждении образования не менее 10 лет и получали социальную поддержку на момент прекращения трудовой деятельности – денежные компенсации на оплату жилищно-коммунальных услуг в размере и на условиях, определенных законодательством и нормативно-правовыми актами Республики Марий Эл.

8.2.13. Не представлять к обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников:

- имеющие квалификационные категории;
- проработавших в занимаемой должности менее двух лет;
- беременных женщин;
- женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам;
- лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отсутствовавших на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

8.2.14. изложить в редакции:

«Не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, дополнительном, учебном отпусках, отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком.

- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет ( ч. 4 ст. 261 ТК РФ)

- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка- ребенка в возрасте до четырнадцати лет, других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющихся 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 (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).»

8.2.15 При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращения численности штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения ( с учетом выходного пособия).

## **IX. Охрана труда и здоровья.**

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности организации.

9. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда;
- до 25 января принимать ежегодное соглашение по охране труда с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц;
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения Соглашения;
- осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
- организуют обучение руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда профкома;
- организуют работу по избранию членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда трудового коллектива.

Работодатель обязан:

9.1. 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, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Предусмотреть ежегодно на мероприятия по охране труда, определенные соглашением, средства 0,2 % от фонда оплаты труда.

9.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. 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. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на рабочем месте на начало учебного года.

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

9.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

9.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

9.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.9. 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).

9.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230<sub>1</sub>).

9.11. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

9.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

9.14. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в месяц – «День охраны труда», смотрь-конкурсы по охране труда.

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

9.16. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспектором труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

9.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

9.19. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

9.20. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, для осуществления ими своих полномочий.

9.21. Совместно с профсоюзным комитетом организовать обучение членов комиссии по охране труда.

9.22. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров. Связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленным настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением доплат за тяжелые и вредные условия труда.



## **Х. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ**

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами.

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно -массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

10.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

10.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

10.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

## **XI. Социальное и медицинское обслуживание работников.**

11.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование, на страхование работников от производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

## **XII. Гарантии профсоюзной деятельности**

12. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

– работодатель обязуется:

12.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

12.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

12.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

12.4. Предоставлять профкому 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).

12.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

12.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства в размере 1% из всей заработной платы работника (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7 В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией предусматривать стимулирующие доплаты за счёт средств фонда оплаты труда образовательной организации: председателю первичной профсоюзной организации 30%, уполномоченному по охране труда 10%

12.8. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников коллектива.

12.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2 или п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ председателя профкома, его заместителей, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение указанных лиц по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается помимо общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Увольнение по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ председателя профкома и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

12.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

12.11. Членов профкома включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

12.12. С учетом мнения профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе с работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- иные вопросы, принимаются с учетом мнения профкома, предусмотренные трудовым законодательством.

12.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выбранного профсоюзного органа в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

12.14. Предоставлять руководителю выбранного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний

органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов непосредственно затрагивающих интересы работников.

12.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

12.16. Представлять возможность профкому, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

12.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

### **ХIII. Обязательства профкома**

13. Профком обязуется:

13.1. 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:

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

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

13.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

13.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

13.6. Совместно с представителем работодателя образовать комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда образовательного учреждения, для организации совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, избирать уполномоченного профкома по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

13.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

13.9. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правое просвещение работников.

13.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда и других.

13.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

13.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

13.13. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходом средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

13.14. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору,

соглашений по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам учреждения, требует устранения выявленных недостатков.

13.15. 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).

13.16. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

13.17. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

13.18. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

13.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

13.20. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением привлечь к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства о труде, условий коллективного договора, соглашений.

13.21. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда среди работодателей.

13.22. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу, за счет средств профкома.

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

##### **Ответственность сторон коллективного договора.**

14. Стороны договорились:

14.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о их выполнении.

14.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

14.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательного учреждения.

14.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

14.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного

договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

14.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

14.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

14.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

14.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

14.10. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК, часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона о профсоюзах).

### **Перечень приложений к коллективному договору**

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии ст. 372 Трудового Кодекса РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»
2. Положение об оплате труда работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»
3. План подготовки и дополнительного профессионального образования работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»
4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска.
5. Соглашение по охране труда МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.
7. Форма расчетного листка работников МДОУ «Сернурский детский сад «Ромашка»