

**ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

Вагжанова ул., д.7, корп. 1, Тверь, 170100

Тел.: (4822) 33-32-16

Факс: (4822) 34-64-52

E-mail: employ@trudzanto.ru

trudzan.tverreg.ru

(трудзан.тверскаяобласть.рф)

04.12.2024

6264-СИ

№

На

от

**МДОУ «Детский сад №24
«Золотая рыбка»**

mdou-24goldenfish@mail.ru

Главное управление по труду и занятости населения Тверской области сообщает о том, что коллективный договор **МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»** прошёл уведомительную регистрацию в соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации 4 декабря 2024 года. Регистрационный номер 493.

**Исполняющий обязанности
начальника Главного управления**

С.А. Исаев



Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота
Правительства Тверской области.

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 2E95057E7D33F4663EA3102BD7F260AE

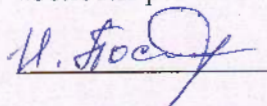
Кому выдан: Исаев Сергей Анатольевич

Действителен: с 14.08.2024 до 07.11.2025

Редько Александр Васильевич
8 (4822) 33 33 29

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной
организации МДОУ «Детский сад №24
«Золотая рыбка»



И.Д. Постникова

«22» ноября 2024 года

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МДОУ «Детский сад №24
«Золотая рыбка»



А.Г. Веселова

«22» ноября 2024 года

Коллективный договор

МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»

на период с «01» января 2025 г. по «31» декабря 2027 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения.....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	11
5. Рабочее время и время отдыха	13
6. Порядок и условия оплаты труда	18
7. Социальные гарантии и льготы	22
8. Охрана труда и здоровья	23
9. Социальные гарантии и защита прав работников	25
10. Гарантии профсоюзной деятельности	25
11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	28
12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	29

Приложения

№ 1. Перечень должностей с вредными условиями труда, для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска	31
№ 2. Перечень должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день	32
№ 3. Положение о материальной помощи в МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»	33
№ 4. Заявление о материальной помощи.....	36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №24 «Золотая рыбка» (сокращённое наименование – МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка») и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, (далее – Трудовой кодекс Российской Федерации), с изменениями и дополнениями; законами, нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» и установлению дополнительных социально – трудовых, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— **Работодатель** – Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №24 «Золотая рыбка» - в лице заведующего дошкольным образовательным учреждением, действующего на основании Устава.

— **Работники образовательной организации** в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)

1.4. Предметом договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам регулирования социально – трудовых отношений, в том числе обязательства:

— **Работодателя:** по выполнению трудового законодательства; обеспечению устойчивой и ритмичной работы; финансовой стабильности МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»; созданию условий для безопасного и высококвалифицированного труда; обеспечению сохранности имущества работодателя, работников; обеспечению безопасности труда; созданию условий, отвечающих требованиям охраны и гигиены труда; выплате в полном размере причитающейся работникам заработной платы в установленные сроки и других обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

— **Представителя Трудового Коллектива:** по защите коллективных интересов работников в целях улучшения условий труда; контролю за соблюдением трудового законодательства, условий коллективного договора и соглашений по соблюдению правил внутреннего распорядка;

— **Работников:** по надлежащему выполнению трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором, должностной инструкцией, профессиональными характеристиками (характеристиками работ); соблюдению правил внутреннего распорядка; бережному отношению к

имуществу работодателя; соблюдению требований по охране труда; по повышению уровня квалификации.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников дошкольного образовательного учреждения.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств, в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзного органа (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение двух недель после его заключения

1.8. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности на собраниях коллектива. В течение этого срока ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения указанных мероприятий.

1.11. При ликвидации дошкольного образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно работодателем и коллективом организации.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2025 г. и действует по 31 декабря 2027 г.

1.15. Работодатель учитывает мнение коллектива организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права во всех случаях, установленных законодательством.

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

— Согласование с профкомом;

- Коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- Взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- Участие работников, их представителей в управлении организацией;
- Участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;
- Другие формы

1.17. Все Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора и имеют равную с ним юридическую силу.

1.18. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (глава 10 – 13), другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, Коллективным договором.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.3. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что

работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- для лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- для лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- для лиц, успешно завершивших учебу, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

При заключении трудового договора на срок от 2-х до 6-ти месяцев испытание не может превышать 2-х недель.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытательного срока на работника распространяются Положения Трудового Законодательства Российской Федерации, коллективного договора и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше трех месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.5. Работодатель оплачивает работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование соответствующего уровня впервые, отпуска согласно вызову из государственного учебного учреждения.

2.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником, по его вине, возложенных на него должностных обязанностей, Работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 81 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.8. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель вправе требовать от работников выполнения работы, обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение — эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

2.12. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

2.13. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

2.14. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.15. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

2.16. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.17. Объем работы работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.18. Уменьшение или увеличение объема работы в течение учебного года по сравнению с объемом работы, оговоренным в трудовом договоре или приказе заведующего МДОУ, возможны только:

2.18.1. по взаимному согласию сторон;

2.18.2. по инициативе работодателя в случаях:

— сокращения количества групп;

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

— простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

— восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Объем работы работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.19. Работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых МДОУ является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.20. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст.74 ТК РФ.

2.21. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, в случае если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.22. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.23. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

2.24. Изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.25. Работодатель должен сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.26. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

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

2.28. 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 трудовым Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.29. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.30. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не

несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 настоящего ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.1.3. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством.

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального

образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.2.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.6. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия его занимаемой должности проводится в образовательном учреждении согласно Положения.

3.2.7. При прохождении аттестации действуют все нормы, закрепленные в Региональном и Территориальном отраслевых Соглашениях.

3.2.8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации 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).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Массовым является увольнение в следующих случаях:

- ликвидация Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов могут иметь также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16 летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

4.6. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.7. 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.

4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждается работодателем, а также условиями трудового договора.

5.2. 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. Пятидневная неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.3. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, учебный план, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.4. Для педагогических работников дошкольного образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, а именно:

- для воспитателей – 36 часов;
- для учителя – логопеда – 20 часов;
- для музыкального руководителя – 24 часов;
- для инструктора по физической культуре, плаванию – 30 часов;
- для педагога дополнительного образования – 18 часов.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. В течение ежедневной работы сотрудникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания

работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок работы в выходные и праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года.

5.7. В выходные и праздничные дни в детском саду может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники детского сада по списку, утвержденному работодателем, с учетом мнения профкома и согласия работника.

5.8. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. 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.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.12. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляется отдельным категориям работников:

— одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц по письменному заявлению работника. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых

выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- донорам – три дня, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

5.13. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается:

- на 1 час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.14. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.15. Работник, столкнувшийся с указанным ниже обстоятельством семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение, на усмотрение Работодателя, либо в счет очередного оплачиваемого отпуска, либо отпуска без сохранения заработной платы (календарных дней):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 дней;
- других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и иными федеральными законами.

5.16. Все работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы.

5.17. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия пожары, наводнения, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

5.19. Во время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпуском, являющееся рабочим временем, педагогический, обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (ремонт, работа на территории, дежурство, охрана МДОУ) в пределах установленного им рабочего времени. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.20. Работодатель обязуется:

Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

— занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ и на основании проведенной специальной оценки условий труда 21.10.2021 г. работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями предоставить ежегодный дополнительный отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращённой продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями» (**Приложение №1**);

— ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (**Приложение №2**).

5.17. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной

организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.19. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. При регулировании оплаты труда МДОУ и Профсоюзный комитет исходят из того, что при формировании системы оплаты труда в учреждении руководитель руководствуется условиями, определенными в Отраслевом тарифном соглашении, Порядком формирования и распределения фонда оплаты труда МДОУ с учётом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тверской области;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации).

6.2. Система оплаты труда работников МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» включает:

- размеры окладов (должностных окладов);
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретному работнику устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом

сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в трудовых договорах работников Учреждения.

Размер должностного оклада руководителю учреждения, а также компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются приказом (распоряжением) вышестоящей организации.

6.4. Изменение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. За педагогическими работниками, у которых срок действия присвоенной первой или высшей квалификационной категории истек в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам и (или) отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, сохраняется оплата труда, с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий, на период одного года с момента выхода на работу.

6.6. С целью определения размера должностного оклада в стаж работы, засчитываются:

- для педагогического работника – периоды работы на должностях предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. №761-н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики работников образования»;
- для специалистов учитывается стаж работы по должности.

6.7. Оплата труда устанавливается в соответствие с положениями настоящего Коллективного договора, локальными нормативными актами учреждения. Конкретные размеры окладов по категориям работников и отдельным профессиям указываются в штатном расписании. Штатное расписание МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» включает в себя все должности

специалистов, служащих, профессии рабочих и утверждается заведующим МДОУ и заведующим Отделом образования администрации города Кимры.

6.8. Введение новых условий оплаты труда или их изменение производится по согласованию с Профсоюзным комитетом.

6.9. Работодатель обязуется своевременно выплачивать заработную плату по месту работы работника, два раза в месяц (до 4 и 19 числа каждого месяца) (ст. 136 ТК РФ).

За 1 день до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист.

6.10. Расчет заработной платы для всех категорий работающих осуществляется на основании табеля учета рабочего времени, который ведется делопроизводителем, заверяется заведующим МДОУ и передается в бухгалтерию.

6.11. Заработная плата выплачивается работнику в денежной форме (в рублях) с переводом на банковские карточки через ПАО Сбербанк, с которым заключен договор.

6.12. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов) работников за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, производится в соответствии с Перечнем компенсационных доплат и повышении ставок заработной платы (должностных окладов) работников образовательных учреждений.

6.13. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливаются на основании приказа заведующего МДОУ.

6.14. Образовательное учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размера доплат стимулирующего характера, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.15. Работодатель детского сада производит удержание из заработной платы работников детского сада только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ.

6.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем в день выплаты увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

6.17. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного на территории области трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

6.18. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

6.19. Устанавливать повышенный размер заработной платы работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.20. В образовательном учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 % часовой ставки (оклада).

6.21. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.22. Работодатель имеет право изменять размер премии, стимулирующей выплаты, надбавки, доплаты или лишать их работника при условиях:

6.22.1. недостаточности финансирования;

6.22.2. изменения объема работы;

6.22.3. в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения работником своих должностных обязанностей, возложенных трудовым договором, должностной инструкцией, приказом (распоряжением) заведующего;

6.22.4. несвоевременное предоставление отчетной документации, непредставление или несвоевременное представление запрашиваемой заведующим (или) другими вышестоящими органами информации, недостоверности запрашиваемых данных и других показателей;

6.22.5. за конкретные упущения:

- прогул;
- появление на работе в нетрезвом состоянии;
- безосновательный отказ от работы;

Премий, надбавок и доплат работники лишаются за тот период, в котором совершен проступок.

6.23. В соответствии с ч.6 ст.139 ТК РФ для оплаты отпусков (в том числе дополнительных отпусков, предусмотренных статьями 173,174,175,176 ТК РФ), для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск расчет средней заработной платы работника производится в порядке, установленном Правительством РФ.

6.24. Расчет пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребёнком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.25. Исчисление средней заработной платы при расчете пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам производится в порядке, установленном Правительством РФ.

6.26. Ответственность за нарушение сроков выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет Работодатель.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

— Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

— Своевременно и полностью перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

— Социальные пособия работникам выплачиваются посредством обращения к работодателю в установленные сроки для их выплаты:

Виды социальных пособий для работающих граждан, выплачиваемых посредством обращения к работодателю	Сроки выплаты
Пособие по нетрудоспособности	За первые 3 календарных дня в день выплаты заработной платы, остальное из СФР в течение 10 календарных дней со дня получения им документов (сведений) либо реестра сведений, которые необходимы для назначения и выплаты пособия.
Пособие по беременности и родам	Из СФР в течение 10 календарных дней со дня получения им документов (сведений) либо реестра сведений, которые необходимы для назначения и выплаты пособия.
Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки	Из СФР в течение 10 календарных дней со дня получения им документов (сведений) либо реестра сведений, которые необходимы

беременности	для назначения и выплаты пособия.
Единовременное пособие при рождении ребенка	Из СФР в течении 10 календарных дней со дня получения им документов (сведений) либо реестра сведений, которые необходимы для назначения и выплаты пособия.
Ежемесячное пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет	Из СФР в течении 10 календарных дней со дня получения им документов (сведений) либо реестра сведений, которые необходимы для назначения и выплаты пособия. В этот же срок производится первоначальная выплата ежемесячного пособия по уходу за ребенком. Последующая выплата осуществляется СФР с 1-го по 15-е число месяца, следующего за месяцем, за который выплачивается пособие.
Оплата выходных дней по уходу за ребенком инвалидом	В день выплаты заработной платы
Пособие на погребение (в случае работника или его детей).	В течение 3 дн. после дня обращения
Оплата дополнительного отпуска пострадавшему на производстве	Из СФР, по истечении 7 рабочих дней после предоставления документов

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;

8.2. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по охране труда, пожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктажи, не допускается.

8.3. Работодатель обязуется организовать в установленные сроки проведение периодического медицинского осмотра всех работников образовательного учреждения и их гигиеническое обучение.

8.4. Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

8.5. Работодатель обязуется регулярно рассматривать вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.6. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей.

8.7. Обеспечить гарантии и права работников на охрану труда, предусмотренные действующим Трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

8.8. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.9. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 129 ТК РФ).

8.10. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда

8.11. Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда по утвержденному плану.

8.12. Работодатель обязуется обеспечить своевременное приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку выдачу работникам специальной одежды и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

8.13. Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу (при наличии таковой) в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

8.14. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

8.15. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.16. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, несчастных случаев с воспитанниками в установленном порядке, анализ состояния травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

8.17. Содействовать деятельности комитета (комиссии) по охране труда. Для выполнения возложенных задач с членами комитета проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя и предоставлять время на исполнение обязанностей в течение рабочего дня в количестве 2 часов в неделю с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

8.18. Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

8.19. Работодатель обязуется регулярно рассматривать вопросы состояния охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.20. Работодатель обязуется предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей.

8.21. Обеспечить гарантии и права работников на охрану труда, предусмотренные действующим Трудовым законодательством Российской Федерации.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА ПРАВ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель обязуется своевременно уплачивать страховые взносы в размере, определенном законодательством;

9.2. Работодатель вправе производить единовременную выплату материальной помощи в соответствии с Положением о материальной помощи МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» (Приложение № 3).

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью работников, не позднее дня, следующего за днем выплаты заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.5. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.6. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством

прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.7. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.8. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.10. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

10.11. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

10.12. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.13. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

10.14. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.15. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

— неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.16. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.17. Председателю первичной профсоюзной организации может быть назначена ежемесячная выплата в размере не более 5% от должностного оклада по основной занимаемой должности. Выплата назначается приказом Руководителя ДОУ на период квартал (полугодие, год) при экономии фонда оплаты труда. Для назначения выплаты сотрудник должен предоставить документы, подтверждающие его назначение на должность председателя первичной профсоюзной организации.

10.18. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

10.19. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.20. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной

профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

11.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

11.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.11. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов, местной и областной организаций профсоюза.

11.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

11.13. Содействовать оздоровлению членов профсоюза и их детей.

11.14. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

12.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации,

необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

12.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 рабочих дней после подписания.

12.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

12.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, несут равную ответственность за выполнение обязательств по договору и ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

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

12.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

12.9. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

12.10. Коллективный договор размещается на сайте учреждения с целью свободной доступности работникам.

Приложение №1
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»

**Перечень должностей с вредными условиями труда, для предоставления
дополнительного оплачиваемого отпуска**

Повар	7 дней
-------	--------

**Перечень должностей, которым установлен ненормированный рабочий день, для
предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска.**

Заведующий	До 5 дней
Заместитель заведующего по воспитательной работе	5 дней
Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе	5 дней
Главный бухгалтер	5 дней
Кладовщик	5 дней

ПОЛОЖЕНИЕ
о материальной помощи в
МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок оказания материальной помощи работникам МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка», оказавшимся в тяжелом материальном положении.

1.2. Возможность оказания материальной помощи определяется финансовым состоянием МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка», а необходимость и возможный размер материальной помощи зависит от существенных причин возникновения тяжелого материального положения.

1.3. Оказание материальной помощи работникам образовательного учреждения является правом работодателя.

2. Основания для получения материальной помощи

2.1. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, предоставляемые в особых случаях.

2.2. Материальная помощь может выплачиваться работникам, состоящим в трудовых отношениях с МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» на момент принятия решения о выплате материальной помощи.

2.3. Оказание материальной помощи работникам возможно, по следующим основаниям:

- рождение ребенка, на основании копии свидетельства о рождении ребенка;
- тяжелое заболевание, длительное лечение, приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов, на основании копий документов, подтверждающих фактические расходы, связанные с лечением и приобретением лекарственных препаратов (в исключительных случаях, не чаще одного раза в год);
- смерть членов семьи работника (родители, супруг(а), дети), на основании копии свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;

- вступление в брак (первый раз), на основании копии свидетельства о заключении брака;
- стихийное бедствие и иные непредвиденные случаи, повлекшие существенный ущерб здоровью или имуществу (не чаще одного раза в год).
- к профессиональному празднику;
- в связи с юбилейными датами: 20, 25 лет и далее каждые 5 лет (при условии работы в МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» более одного года).

2.4. В случае смерти (гибели) работника в период его трудовых отношений с МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» материальная помощь может оказываться на основании заявления одному из родственников умершего, при предоставлении соответствующих документов, подтверждающих родство.

3. Порядок оформления и получения материальной помощи

3.1. Положение определяет единый порядок оказания материальной помощи для работников МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка».

3.2. Для получения материальной помощи заявитель предоставляет личное заявление на имя заведующего МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка».

3.3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа заведующего МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» в сроки выплаты заработной платы.

3.4. Материальная помощь перечисляется на личный банковский счет работника.

3.5. Материальная помощь, выплачиваемая в соответствии с настоящим Положением, не включаются в средний заработок работников, исчисляемый в случаях, предусмотренных действующим законодательством, и не учитывается при всех расчетах, связанных с оплатой труда.

4. Размер и источники выплат материальной помощи

4.1. Размер предоставляемой материальной помощи зависит от существенных причин возникновения тяжелого материального положения, затрат или ущерба.

4.2. Источником выплат материальной помощи работникам МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» являются средства бюджета и средства от приносящей доход деятельности.

4.3. Выплаты материальной помощи могут производиться при экономии фонда оплаты труда.

5. Действие Положения о материальной помощи в МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»

5.1. Настоящее Положение действует в МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка» с момента вступления в действие коллективного договора.

5.2. Действие Положения распространяется на штатных работников МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка».

Приложение №4
к коллективному договору
МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»

Заведующему МДОУ «Детский сад №24 «Золотая рыбка»

Заявление

Я, _____

(ф.и.о. полностью, год рождения)

(занимаемая должность, трудовой стаж)

Прошу оказать мне материальную помощь в связи с _____

(указать причины необходимости выплаты данной помощи *)

Приложение:

(список документов)

Заявитель

(подпись)

(расшифровка подписи)