

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 31  
на 2020-2023 годы

От работодателя:

Заведующий Муниципальным  
бюджетным дошкольным  
образовательным учреждением  
детским садом №31

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Муниципального бюджетного  
дошкольного  
общеобразовательного  
учреждения детского сада №  
31

  
(подпись, Ф.И.О.)

Порублева М.П.

М.П.

07.08.2020г.



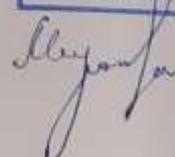
  
(подпись, Ф.И.О.)

Сокольникова Т.П.

07.08.2020г.



г. Ангарск, 2020г.

 У.П. Сокольникова

## Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – правовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 31 (далее Учреждение)
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, повышению уровня жизни работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

- **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №31** в лице его представителя – заведующего Порублевой Маргариты Петровны, действующего на основании Устава (далее – Работодатель).

- **работники Учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада №31 Сокольниковой Т.П., действующего на основании решения общего собрания работников (Протокол № 3 от 07.08. 2020г.);**

**1.4.** Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**1.4.1. Работодатель** обязуется:

1.4.1.1.. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия коллективного договора, трудовых договоров.

1.4.1.2. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.4.1.3. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением.

1.4.1.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.4.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. (ст.136 ТК РФ)

1.4.1.6. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

1.4.1.7. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации повышения качества образовательных услуг.

1.4.1.8. Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.4.1.9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены.

1.4.1.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, инструкциями и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

1.4.1.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.4.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

1.4.1.13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.

1.4.1.14. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

#### **1.4.2. Профком, как представитель работников, обязуется:**

1.4.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

1.4.2.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

1.4.2.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Учреждения.

1.4.2.5. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, за осуществлением работодателем мероприятий, указанных частью 1 статьи 2 Федерального закона РФ от 16.12.2019г. № 439-ФЗ

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

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

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

1.4.2.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

1.4.2.10. Представлять и защищать права членов профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Учреждения.

1.4.2.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов.

1.4.2.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

1.4.2.13. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

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

1.4.2.15. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

1.4.2.16. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами.

1.4.2.17. Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

1.4.2.18. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

1.4.2.19. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

1.4.2.20. Осуществлять контроль над организацией безопасных условий труда.

- 1.4.2.21. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 1.4.2.22. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 1.4.2.23. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
- 1.4.2.24. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением.
- 1.4.2.25. Периодически, не реже одного раза в год, доводить промежуточные итоги выполнения условий коллективного договора до работников.
- 1.4.2.26. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда.
- 1.4.2.27. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.
- 1.4.2.28. Проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации.
- 1.4.2.29. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.
- 1.4.2.30. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

#### **1.4.3. Работники** обязуются:

- 1.4.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.
  - 1.4.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
  - 1.4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
  - 1.4.3.4. Выполнять установленные нормы труда.
  - 1.4.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, образовательного процесса
  - 1.4.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать режим экономии при расходовании энергоресурсов и воды;
  - 1.4.3.7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 1.5** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.7.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ), расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10.** При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11.** При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.12.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном в ТК РФ.

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

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

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

**1.16.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

**1.17.** Коллективный договор заключён на срок 3 года.

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

**1.19.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка.

2) Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение об оплате труда).

3) Соглашение по охране труда.

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

**1.20.** Стороны определяют следующие основные формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

1.20.1. учёт мнения профкома;

1.20.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

1.20.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.20.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.20.5. обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;

1.20.6. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.20.7. иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами Учреждения, коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения.

**1.21. Стороны коллективного договора имеют право:**

**Работодатель имеет право:(ст.22.ТК РФ)**

1.21.1. Формировать цены на платные образовательные дополнительные услуги согласно Положению Учреждения «О платных дополнительных образовательных услугах», согласованному с Учредителем.

1.21.2. Распоряжаться средствами от приносящей доход деятельности, в т.ч. платных образовательных услуг, остающихся в распоряжении Учреждения, согласно плана финансово-хозяйственной деятельности, согласованного с Учредителем.

1.21.3. Принимать локальные нормативные акты.

1.21.4. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

1.21.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

1.21.6. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

1.21.7. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.

1.21.8. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ,(ст.193 ТК РФ), иными федеральными законами, а также до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.(ст.194 ТК РФ).

1.21.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

#### **1.21.2. Профком имеет право:**

1.21.2.1. Получать всю информацию, необходимую для контроля выполнения условий коллективного договора и осуществления своих защитных функций.

1.21.2.2. Получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.

1.21.2.3. Участвовать в рассмотрении трудовых споров, в том числе в комиссиях по трудовым спорам и в судах, связанных с нарушением законодательства о труде и об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

1.21.2.4. Организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с ТК РФ и законодательством

#### **1.21.3. Работники имеют право на: (ст. 21 ТК РФ):**

1.21.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

1.21.3.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

1.21.3.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

1.21.3.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

1.21.3.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

1.21.3.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

1.21.3.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

1.21.3.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

1.21.3.9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

1.21.3.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

1.21.3.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

1.21.3.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

1.21.3.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

1.21.3.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## **II. Трудовой договор**

**2.1.** Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, которые получили среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступают на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера, срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.8. При заключении трудового договора с работником - членом профсоюза по его просьбе ему может быть оказана консультация представителем профсоюзного комитета по процедуре и условиям трудового договора.

2.9. Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его

трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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.

2.11. Расторжение трудового договора с работниками - членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, указанным в пункте 2 «сокращение численности или штата работников организации»; в пункте 3 «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»; в пункте 5 «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ч.1 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

#### **3. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**3.1.** Режим рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством (ст. 91 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

**3.2.** Для работников, занимающих должности служащих и профессии рабочих, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**3.3.** Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, такая же продолжительность рабочего времени устанавливается педагогу-психологу, старшему воспитателю; норма часов педагогической работы за ставку заработной платы: 24 часа в неделю устанавливается музыкальному руководителю; 30 часов в неделю-инструктору по физической культуре. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должности и особенностями режима рабочего времени.

Нормируемая часть времени включает проводимые учебные занятия и перерывы между каждым учебным занятием. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними, предусматривается Положением о режиме занятий с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, утвержденных заведующим Учреждением.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах.

В соответствии со штатным расписанием Учреждения в группах с 12-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе на каждую группу предусматривается по две ставки воспитателя (в сумме 72 часа работы в неделю).

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается преподавательская работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается путем ежедневной работы с воспитанниками с 7.00 часов до 14.20 часов – 1 смена и с 11.40 часов до 19.00 часов – 2 смена, одновременной работой двух воспитателей при организации режимных моментов, питания воспитанников во время обеда в период с 11.45 часов до 13.00 часов.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» педагогу-психологу устанавливается один методический день в неделю с нормой выработки 7,2 часа на обработку, анализ и обобщение полученных результатов в ходе работы с воспитанниками, на подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, организационно-методическую деятельность (повышение личной профессиональной квалификации, самообразование, участие в методических объединениях практических психологов, заполнение аналитической и отчетной документации). Выполнение указанной работы может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами.

**3.4.** По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

**3.5.** В Учреждении работники, которым установлен ненормированный рабочий день (п.3.2 настоящего Коллективного договора), по письменному распоряжению работодателя могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени .

**3.6.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха с оплатой работы в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**3.7.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их 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 нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, 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 неисправность их может вызвать прекращение работ 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 централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, 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, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) 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.

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

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда

### **3.10. Работодатель обязуется:**

3.10.1. На основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1 – 3 класс) в школу 1 сентября – один день;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 3х дней.

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

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, либо Коллективным договором.

**3.11.** Предоставлять педагогическим работникам Учреждения не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», а также Коллективным договором Учреждения. Очередность предоставления длительного отпуска определяется исходя из стажа педагогической работы в Учреждении. Длительный отпуск не оплачивается, на части не делится, не продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску по желанию работника. Длительный отпуск не предоставляется педагогическим работникам, работающим по совместительству.

**3.12.** Предоставлять педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени, возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками в течение рабочего времени. (ч.3.ст.108 ТК РФ)

**3.13.** Обеспечить возможность приёма пищи во время исполнения трудовых обязанностей для вахтеров, сторожей, поваров, кухонных работников, шеф-поваров, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего времени. (ч.3 ст.108 ТК РФ)

**3.14.** Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и утверждается приказом заведующего Учреждением.

Время для отдыха и питания для других работников не должно быть более 2-х часов и менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

##### **4. Стороны исходят из того, что:**

**4.1.** Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда.

Размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры минимальных окладов (ставок) работников, занимающим должность служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры минимальных окладов (ставок) рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**4.2.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25-е число текущего месяца за первую половину месяца, 10-е число следующего за расчетным месяцем за вторую половину месяца. В случае, если установленные даты выплаты заработной платы приходятся на выходные или нерабочие праздничные дни, то выплата производится в предшествующий им рабочий день.

**4.3** Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной в соответствии с Постановлением администрации Ангарского городского округа от 27.09.2018 № 1082-па «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников дошкольных образовательных учреждений Ангарского городского округа»

- размеры минимальных окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) работников;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

**4.4.** Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

Об изменении размеров выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждаются не менее, чем за 2 месяца.

**4.5.** Работникам процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области выплачивается:

- в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 % заработка (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. № 3 );

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в южных районах Иркутской области не менее одного года, выплачивается в ускоренном порядке – 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 30% (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. № 3).

#### **4.6. Работодатель обязуется:**

4.6.1. 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 среднего заработка.

4.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в т. ч. в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с платой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.6.3. 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 размере.

4.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

## **V. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, прохождение независимой оценки квалификации работников**

**5.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

**5.1.** Работодатель определяет необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

**5.2.** Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, с учетом перспектив развития Учреждения.

### **5.3. Работодатель обязуется:**

**5.3.1.** Обеспечивать педагогическим работникам дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**5.3.2.** При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

**5.3.3.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

**5.3.4.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

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

### **6.1. Работодатель обязуется:**

**6.1.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников, а 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 социально-экономическое обоснование.

**6.1.2.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

### **6.2. Стороны договорились, что:**

**6.2.1.** 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, имеют также лица, которым осталось 5 лет до пенсии, проработавшие в

учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты в возрасте до 35 лет из числа педагогических работников, приступивших к работе по специальности в Учреждении не позднее 3-х лет после получения диплома государственного образца.

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## **VII. Гарантии и компенсации**

**7. Стороны договорились, что работодатель:**

7.1. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья по найму нуждающимся работникам

7.2. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.3. Организует для работников в Учреждении места для приема пищи.

7.4. Предоставляет отпуска педагогическим работникам преимущественно в летний период.

7.5. Профком через горком профсоюза ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

**8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности и труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, средств по их реализации, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мотивированного мнения профкома.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда согласно требованиям охраны труда.

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

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

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

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

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

- 8.9. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровью вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
- 8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований.
- 8.18. Один раз в полгода информировать работников Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **9.1. Профком обязуется:**

- 9.1.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения.
- 9.1.2. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.1.3. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.1.4. Направлять Работодателю мотивированное мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

### **9.2. Работодатель обязуется:**

- 9.2.1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.2.2. Предоставить 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).
- 9.2.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.  
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.2.4. 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 мероприятиях.

9.2.5. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, председателя (его заместителей) профкома, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Работодатель вправе произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок или если решение соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа о несогласии с данным увольнением признано судом необоснованным на основании заявления работодателя.

9.2.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.2.7. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

**9.2.8. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:**

9.2.8.1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, ТК РФ);

9.2.8.2. привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

9.2.8.3. разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);

9.2.8.4. привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника (ст. 113 ТК РФ);

9.2.8.5. очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

9.2.8.6 применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

9.2.8.7. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.2.8.8. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

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

9.2.8.10. создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.2.8.11. составление графиков работы (ст. 103 ТК РФ);

9.2.8.12. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

9.2.8.13. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

9.2.8.14. установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Работа с молодежью**

В целях закрепления молодых работников в организации, обеспечения их профессионального роста, усиления социальной защищенности

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1.1. осуществлять организационную поддержку деятельности Совета (комиссии) по работе с молодежью с целью активизации участия молодежи в социально-экономической и культурной жизни Учреждения;

10.1.2. устанавливать по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и т.п.), на работах, где условия допускают такую возможность;

### **10.2. Профком обязуется:**

- 10.2.1. создать при профкоме комиссию по работе среди молодежи;
- 10.2.2. активно использовать законодательство - правовую базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- 10.2.3. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- 10.2.4. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
- 10.2.5. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии с ТК РФ;
- 10.2.6. не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности;
- 10.2.7. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122, 124, 267 ТК РФ;
- 10.2.8. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ);
- 10.2.9 добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;
- 10.2.11. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

### **10.3. Стороны обязуются:**

- 10.3.1. с целью закрепления и скорейшей адаптации молодых работников в Учреждении закрепить за каждым наставником из числа опытных работников одного молодого специалиста или начинающего трудовую деятельность работника на основании Положения «О наставничестве»;
- 10.3.2. проводить научно-практические конференции, слеты, конкурсы молодых работников по актуальным проблемам деятельности Учреждения;
- 10.3.3. содействовать организационному проведению культурных и спортивных мероприятий среди молодежи.

## **XI. Контроль выполнения коллективного договора.**

### **11. Ответственность сторон:** стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **XII. Трудовая этика и культура**

**12.1. Трудовая этика** – это ценности, нормы, политика, процедуры, с помощью которых организация адаптируется к изменениям внутренней среды и внешнего окружения и решает производственные задачи. Чёткое и единое понимание всеми работниками организационных ценностей и норм необходимо для целенаправленной и эффективной работы.

**12.2. Взаимоотношения** Работодателя и Работников учреждения строятся на следующих принципах трудовой этики:

12.2.1. проведение открытой политики на всех этапах работы с работниками: при отборе, заключении трудового договора, профессиональном и карьерном росте, обучении, выплате заработной платы и компенсаций, применении поощрений, увольнении;

12.2.2. создание условий для профессионального совершенствования работников и наращивания трудового потенциала;

12.2.3. обеспечение безопасности рабочих мест;

12.2.4. предоставление социальных гарантий;

12.2.5. проявление заботы о бывших работниках Учреждения;

12.2.6. поощрение преемственности (наставничества, передачи передового опыта и т.п.);

12.2.7. поощрение творческой инициативы;

12.2.8. поддержание и дальнейшее развитие сложившихся в Учреждении традиций;

12.2.9. соблюдение всеми работниками Учреждения норм и правил трудовой этики;

12.2.10. взаимное уважение, сдержанность и тактичность;

12.2.11. недопущение сквернословия, демонстрации плохого настроения коллегам, проявления грубости, несдержанности и агрессии;

12.2.12. создание конструктивных профессиональных отношений с коллегами, руководителями и подчинёнными;

12.2.13. использование рабочего времени только для выполнения своих служебных обязанностей;

12.2.14. поддержание авторитета, уважения и доброго имени работников и учреждения в целом (в высказываниях, отзывах и т.п.);

12.2.15. соблюдение делового стиля в одежде;

**12.3. Особенными праздниками в коллективе, являются:**

12.3.1. День знаний (1 сентября);

12.3.2. День воспитателя и всех дошкольных работников (27 сентября);

12.3.3. День пожилого человека (1 октября);

12.3.4. День матери (последнее воскресенье ноября);

12.3.5. День рождения Учреждения (22 декабря)

**12.4.** В целях выявления и пропаганды лучшего профессионального опыта, совершенствования профессионального мастерства, формирования творческого отношения к труду, поощрения наиболее творческих и компетентных работников, систематически проводятся смотры, конкурсы профессионального мастерства:

12.4.1. «Воспитатель года»;

12.4.2. «Конкурс дидактических материалов»;

12.4.3. «Лучший младший воспитатель» и другие.

**12.5.** В честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения работников; 15, 20, 25, 30 лет трудовой деятельности в Учреждении) работникам вручаются поздравительные открытки, подарки, коллектив готовит театрализованное поздравление, производится единовременная выплата в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.