

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Сосновский детский сад»

Принят общим собранием сотрудников
Протокол № 4 от 09.08. 20 18 г.

Зарегистрировано
« 04 » 10 20 18 г.
№ регистрации 18-07012

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2021 годы

От работодателя:

Заведующий МКДОУ «Сосновский детский сад»



с. Сосновка

С. А. Уфимцева/

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МКДОУ «Сосновский детский сад»



с. Сосновка

Д. Г. Стенникова/

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Права и обязанности сторон.
- Раздел 3. Трудовые отношения.
- Раздел 4. Оплата и нормирование труда.
- Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 6. Условия и охрана труда.
- Раздел 7. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.
- Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их занятости.
- Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.
- Раздел 10. Гарантии деятельности профсоюзных органов.
- Раздел 11. Контроль за реализацией коллективного договора. Ответственность сторон.
- Раздел 12. Заключительные положения.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении «Сосновский детский сад», с.Сосновка (далее по тексту «ДОУ»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением, иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Сосновский детский сад», с.Сосновка в лице заведующего Уфимцевой Светланы Александровны, именуемой далее «Работодатель».

- работники Организации, являющиеся членами Профсоюза работников образования, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Сосновский детский сад» с.Сосновка, именуемым в дальнейшем «Профком» в лице председателя.

- работники ДОУ, не являющиеся членами Профсоюза работников образования, уполномочившие Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и делового партнёрства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

Коллективный договор вступает в силу с 01.08.2018 г. и действует по 01.08.2021 г.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных настоящим договором.

Профком представляет интересы членов профсоюза на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счёт первичной профсоюзной Организации денежных средств из заработной платы в размере одного процента.

1.5. Коллективный договор заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав и интересов работников, а так же установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления ДОУ – общее собрание и педагогический совет с правом решающего голоса по два представителя в каждый коллегиальный орган.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных планов и программ;

- обсуждать вопросы о работе ДОУ, внесению предложений по её усовершенствованию, планов по социально – экономическому развитию ДОУ;

- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации качественного труда;

- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его Положений, Профком не настаивает на пересмотре коллективного договора, не выступает организатором коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие исполнению коллективного договора.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех новых работников при приёме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования ДОО, расторжения трудового договора с руководителем. В случае реорганизации организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОО коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности ДОО, коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации ДОО, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договорённости, на заседании совместно созданной, постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего коллективного договора, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников ДОО.

1.12. Стороны принимают на себя обязательства, включённые в Отраслевое соглашение. В случае изменений в законодательстве, а так же в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

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 коллективного договора не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников ДОО.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

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

- согласование с Профкомом;
- учёт мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Права и обязанности сторон

2.1. Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, прогрессивных форм организаций и оплаты труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнёрства.

2.2. Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка ДОО;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу ДОО;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ДОУ.

2.3. Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров
- обеспечивать трудовой коллектив ДОУ необходимыми материально – техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;
- обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда:
- обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, в том числе за счёт средств работодателя;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами:
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать решения об изменении ДОУ, включая принятие изменений в Устав ДОУ в связи с изменением типа ДОУ, на общем собрании работников;
- осуществлять, с учётом мнения Профкома, мероприятия по внесению изменений и дополнений в Устав в связи с изменением типа ДОУ;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития ДОУ;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ДОУ;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное страхование работников;
- возмещать вред, причинённый работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;
- оказывать материальную помощь работникам, а так же Профкому, для проведения культурно – массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;
- ежемесячно и бесплатно перечислять на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений;

2.4. Профком обязуется:

- обеспечивать представительство и защиту социально – трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;
- оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;
- способствовать устойчивой деятельности ДОУ, в том числе повышению эффективности труда работников;
- содействовать предотвращению социальной напряжённости в трудовом коллективе;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально – экономического и кадрового развития ДОУ;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно – бытовых условий, выполнение соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально – экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации ДОУ, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а так же по другим трудовым и социально – экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров ДОУ;

- проводить культурно – массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

- содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

III. Трудовые отношения

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно – правовыми актами, Уставом ДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора.

В соответствии с ч.1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

3.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.4. В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы (иного специалиста, на которого возложены функции кадрового документооборота) включается условие о неразглашении персональных данных работника.

3.5. В целях защиты персональных данных, Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о защите персональных данных работников.

3.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок или на определённый срок (срочный трудовой договор), но не более 5 лет. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно – правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев работ);

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона);

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а так же с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а так же для устранения последствий других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно – правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.7. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

3.8. При приёме на работу может устанавливаться испытание, срок которого не может превышать 3-х месяцев, а для главного бухгалтера – 6-ти месяцев.

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому 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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Кроме того, испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- многодетных матерей (отцов);

- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение двух лет после увольнения и др.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.10. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

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

3.11. Работодатель обязан, до заключения трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с Уставом ДОО, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОО.

3.12. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, Соглашением, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.13. Работодатель не привлекает работника к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором.

3.14. С письменного согласия работника, при условии установления дополнительной оплаты, могут быть расширены его трудовые функции, без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

3.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством (ст.77 ТК РФ).

3.16. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст.77 ТК РФ (отказ от продолжения работы, в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. При регулировании вопросов оплаты труда стороны исходят из следующего:

Установить минимальный гарантированный уровень оплаты труда в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казённых образовательных учреждений Каргапольского района.

Формирование системы оплаты труда работников ДОУ осуществлять с учётом:

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

- типовых норм труда для однородных работ, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы согласно Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре;

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

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников ДОУ и других гарантий по оплате труда в соответствии с законодательством РФ;

- аттестации педагогических работников ДОУ в соответствии с законодательством РФ;

- согласования Профкома.

Фонд оплаты труда ДОУ формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств: краевого и муниципального бюджетов и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

4.2. Для целей настоящего договора применяются следующие понятия:

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за единицу времени без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) работника за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (в основное рабочее время);

- работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;

- работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда.

Стимулирующие выплаты – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДОУ, премии по итогам работы за премиальный период, выплачиваемые за достижения работником установленных показателей качества, результативность или эффективность труда, а так же разовые премии и социальные выплаты из фонда стимулирования ДОУ.

4.3. В случаях, когда система оплаты труда работника ДОУ предусматривает увеличение размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, установления доплат, надбавок к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения;

- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Установление доплаты за неблагоприятные условия труда до 12% должностного оклада следующим работникам: поварам, кухонным рабочим, помощникам воспитателей, машинисту по стирке белья, дворнику, уборщице, слесарю (рабочему по обслуживанию здания).

4.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производятся компенсационные выплаты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда.

Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется соглашением сторон трудового договора, в зависимости от объёма выполнения функциональных обязанностей.

4.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

Размеры заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера работника ДОО определяются штатным расписанием, утверждаемым работодателем и фиксируются в трудовом договоре, заключаемом с работником.

4.7. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются ДОО в пределах имеющихся средств, в том числе от платных услуг и приносящей доход деятельности, по согласованию с Профкомом и закрепляются в Положении об оплате труда.

4.8. Превышение количества воспитанников компенсируется педагогическому работнику установлением доплаты, как это предусмотрено при расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы. Размеры таких доплат определяются сторонами трудового договора, выплаты осуществляются в пределах утверждённого фонда оплаты труда.

4.9. С письменного согласия работника допускается переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, вследствие непредвиденной задержки (неявки сменяющего работника или родителей).

4.10. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда исходят из следующего:

- заработная плата в образовательном учреждении выплачивается не реже чем каждые две недели, 4 и 19 числа текущего месяца;

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии с требованиями ст.142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период, до выплаты задержанной суммы;

- оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

- при прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4.11. Стороны договорились:

Не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда работникам, снижения размеров индексации заработной платы.

В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки с учётом требований действующего законодательства на уровне отрасли, выплата работникам заработной платы осуществляется в соответствии с требованиями ТК РФ.

Принимать упреждающие меры с целью недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учётом уровня квалификации замещающего работника.

Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размера оплаты труда.

Относить выплаты за дополнительные трудозатраты, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (руководство методическими

комиссиями и другими видами работ), не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплата за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей».

Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам, оценки эффективности, результативности и качества работы, создать постоянно действующий совещательный орган – комиссию по подведению итогов оценки эффективности труда работников в составе представителей работодателя и Профкома. Состав комиссии утвердить приказом руководителя ДОУ. Заседания комиссии проводить в сроки, установленные Положением об оплате труда, на которых подводить итоги за предшествующий период.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников ДОУ определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Нормирование труда всех категорий работников ДОУ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждённым работодателем по согласованию с Профкомом, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, Уставом ДОУ.

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.

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

- для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ):

- для воспитателей групп общеразвивающей направленности – не более 36 часов в неделю;

- для воспитателей групп компенсирующей направленности – не более 25 часов в неделю;

- для учителей – логопедов – не более 20 часов в неделю;

- для педагога – психолога – не более 36 часов в неделю;

- для педагога дополнительного образования – не более 18 часов в неделю;

- для инструкторов физического воспитания - не более 30 часов в неделю;

- для музыкальных руководителей – не более 24 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объёма нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

5.1.2. Не полное 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.3. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ДОУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами, а так же в соответствии с Положением об особенностях

режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.1.4. График работы определяется Работодателем по согласованию с Профкомом и доводится до каждого Работника под роспись. Изменения графика работы с каждым работником оговариваются лично Работодателем под роспись заранее, а в случае невыхода работника на работу по болезни и его замещения – в день невыхода заболевшего. Беременные женщины к замене заболевшего работника привлекаются только при их согласии.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.1.6. Привлечение отдельных работников ДОУ к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ).

5.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

5.1.8. Период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям является рабочим временем педагогических и других работников ДОУ.

5.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, и для сторожей – рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.3. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а так же в отношении лиц, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

5.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только по письменному согласию работника в случаях, регулируемых ст.97,99,101 ТК РФ.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается в случаях и в порядке, установленных статьей 99 ТК РФ, продолжительность которой не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Оба выходных дня предоставляются подряд.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется так же порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого не возможны, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

5.7. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

5.8. Предоставление ежегодных – основного и дополнительного оплачиваемых отпусков, осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период (для педагогических работников) в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем, по согласованию с профкомом, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.9. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

5.10. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.11. О времени начала отпуска, работник и должен быть извещён не позднее, чем за две недели до начала. Продление, перенос, разделение и отзыв из него производится с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни использованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в

установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора, денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.12. Основанием изменения продолжительности очередного отпуска может быть производственная необходимость, временная нетрудоспособность работника в период отпуска.

5.13. Женщинам, имеющим двух детей дошкольного возраста, отпуска, по их желанию, предоставляются в летнее время (с 01.06. по 30.09.).

5.14. Трудовой отпуск может быть перенесён на другое время, по просьбе работника, при наличии производственной возможности.

5.15. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам ДООУ за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.16. Право на использование отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев непрерывной работы, кроме категорий, указанных в ТК РФ (ст.122, 123) предоставляется так же следующим категориям работников:

- многодетным матерям (отцам);
- почётным донорам.

5.17. Работникам за работу с вредными условиями труда, по результатам специальной оценки(ой) условий труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- поварам, машинисту по стирке белья – 7 календарных дней;

5.18. Педагогические работники ДООУ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.19. Работодатель обязуется:

- предоставлять в обязательном порядке работникам, по их письменным заявлениям, отпуск с охранением заработной платы на похороны близких родственников (один из супругов, дети, родители) – 2 календарных дня;

- предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 2 календарных

дня в году;

5.20. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию. Работникам, получающим второе высшее образование, предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска.

5.21. Неоплачиваемые отпуска предоставляются работникам по соглашению с администрацией. Их общий срок не должен превышать длительность рабочего отпуска.

VI. Условия и охрана труда

6.1 Работодатель обеспечивает безопасные условия и охран труда, санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, страхование от несчастных случаев на производстве и других мероприятиях в соответствии с законодательством, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда.

6.2. В ДООУ действует, на паритетных началах, совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве трех человек (ст. 218 ТК РФ). Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

6.3. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель:

6.3.1. Разрабатывает и утверждает по согласованию Профкома инструкции по охране труда, проводит инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех педагогических работников, рабочих и специалистов.

6.3.2. Обеспечивает работников, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты. По согласованию с Профкомом устанавливает нормы бесплатной выдачи

работникам средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и опасных факторов, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст. 221 ТК РФ).

6.3.3. На основании перечня работ и вредных производственных факторов, бесплатно выдает мыло и обезжиривающие средства рабочим на работах, связанных с загрязнением в соответствии с которым работникам выдаются смывающие и обезвреживающие средства – в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих средств и стандарта безопасности труда – приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010г. №1122Н

6.3.4. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за вредные условия труда, в специальной оценки(ой) условий труда по условиям труда (поварам, машинисту по стирке белья – 7 календарных дней).

6.3.5. Обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастном случае на производстве, а также инструктаж работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда не реже одного раза в полугодие. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.3.6. Обеспечивает, за счет собственных средств, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, в соответствии с действующим законодательством, с сохранением среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.3.7. Осуществляет, совместно с Профкомом, контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

6.3.8. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и статьей 4 Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"

6.3.9. Обеспечивает обязательное социальное страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. № 125ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

6.3.10. Обеспечивает в помещениях, установленный санитарными нормами, тепловой режим. Во время отопительного сезона, переводит работников на сокращенный рабочий день, с сохранением заработной платы, при понижении температуры в групповых помещениях до 17 градусов цельсия (ГОСТ 12.1.005.-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны»). При падении температуры в помещении до 14 градусов цельсия – занятия прекращаются.

6.4. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать у Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

6.5. Работодатель и комиссия Профкома по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профкома о выполнении соглашения по охране труда.

VII. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

7.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

7.2. Работодатель, с учетом мнения Профкома, определяет необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовку и повышение квалификации работников, перечень соответствующих профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ДОУ.

7.3. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст. 173-177, 187 ТК РФ). При получении работником ДОУ второго образования, соответствующего уровня, в рамках профессиональной подготовки, переподготовку и

повышение квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности ДОУ, по направлению ДОУ или органов управления образованием, предоставлять льготы согласно ст. 174 ТК РФ.

7.4. Аттестация педагогических работников проводится по двум направлениям:

- подтверждение соответствия занимаемой должности (данный вид аттестации является обязательным, проводится в отношении работников, не имеющих квалификационной категории (первой, высшей) по представлению работодателя),

- установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям (аттестация является добровольной, проводится по заявлению работника).

7.5. Аттестации не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет,

- беременные женщины,

- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам,

- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет,

- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

7.6. В течение срока действия второй квалификационной категории, педагогический работник не подлежит аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

7.7. Педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности,

- наличие учёной степени кандидата и доктора наук,

- победы в конкурсе профессионального мастерства (последние три года),

- получения отраслевых знаков отличия за последние пять лет.

7.8. По письменному заявлению работника, в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации продлевается.

7.9. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

7.10. Увольнение работника, признанного по результатам аттестации, не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя. Результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ.

7.11. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, независимо от даты издания приказа. С этой же даты у работника возникает право на оплату труда, с учетом установленной квалификационной категории.

7.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, с момента выхода на работу, но не более чем на один год в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности,

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком,

- окончания длительного отпуска,

- если работник был призван в ряды Российской Армии,

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

7.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории, педагогических работников, которым до пенсии по возрасту не более двух лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.14. Продлевать до **одного года** действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам с момента **выхода** их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения.;
- в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- выходом на **пенсию**, независимо от ее вида;
- длительной **нетрудоспособности**;
- нахождения в **отпуске** по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в **длительном отпуске**.

7.15. С целью **создания** заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, для них устанавливаются условия оплаты труда, с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

7.16. Представления **руководителя** в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности на работника, являющегося членом Профсоюза, подается с учетом мнения Профкома.

VIII. Высвобождение работников и содействие их занятости

8.1. С целью достижения социального эффекта в области занятости работников ДОО стороны договорились:

- обеспечивать **необходимые условия** для профессиональной подготовки и переподготовки работников;
- оказывать **помощь молодым педагогам** в профессиональной и социальной адаптации;
- содействовать **участию педагогических работников ДОО** в конкурсах профессионального мастерства;
- совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном, не менее чем за три месяца и в **полном объеме**, предоставлении органам службы занятости информации о возможных массовых увольнениях работников, в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

Увольнение считается **массовым** в следующих случаях:

- Ликвидации образовательного учреждения;
- Сокращение численности или штата работников ДОО в количестве 10 работников и более, в течение **30 дней**, 10% работников и более в течение 60 календарных дней.

8.2. 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, согласно настоящего КД имеют также:

- Лица, проработавшие в ДОО свыше 10 лет;
- Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- Награжденные отраслевыми и государственными наградами;
- Не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

8.3. 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 возникновении вакансий в течение трех месяцев.

8.4. При появлении новых рабочих мест в ДОО, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих, но ранее уволенных, в связи с сокращением численности или штата.

8.5. Работодатель обязуется уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать **социально-экономическое основание**.

8.6. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится по согласованию с Профкомом (ст. 82 ТК РФ).

8.7. Работодатель обязуется:

- обеспечить полную занятость работника, в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

- в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации, работодатель обязуется предоставлять работнику другую подходящую работу, при наличии его согласия с оплатой не ниже, предусмотренной трудовым договором;

- проводить с Профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;

- обеспечить гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;

- эффективно использовать кадровые ресурсы.

IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации

9. Стороны договорились о следующем:

9.1. Работодатель обеспечивает, в соответствии с действующим законодательством, социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

9.2. Работодатель производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника, в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитаны за последние двенадцать календарных месяцев, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

9.3. Работодатель обязуется предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при необходимости лечения и наличии санаторно-курортной путевки.

X. Права и гарантии деятельности Профсоюзных органов

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает Профком полномочным представителем членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, следствия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями.

10.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

10.4. В целях создания условий для деятельности Профкома, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, и их правах и гарантиях деятельности», и другими Федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 377 ТК РФ);

- представлять профсоюзным органам, по их запросам, информацию по вопросам охраны труда, заработной платы, условий проживания работников и другим социально-экономическим вопросам.

10.5. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, первичной профорганизации учреждения, а председатель Профкома – без предварительного согласия районной организации профсоюза работников образования.

10.6. По согласованию с Профкомом работодатель производит:

- Установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного стимулирующего характера.
- Распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.
- Утверждение должностных обязанностей работников.
- Утверждение графиков отпусков.
- Изменение условий труда.

10.7. Работодатель, по согласованию с Профкомом, рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
- Разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ).
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- Изменения порядка оплаты труда работников (ст. 135 ТК РФ).
- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ).
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

XI. Контроль за реализацией коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Контроль за реализацией коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Стороны создают, постоянно действующую комиссию, с равным представительством от работодателя и Профкома.

Заседания комиссии проводятся не реже двух раз в год.

Результаты работы комиссии по подведению итогов реализации настоящего коллективного договора доводятся до сведения трудового коллектива и размещаются на сайте ДОУ.

11.3. В двухмесячный срок со дня подписания коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

Работы по выполнению плана мероприятий утверждаются соответствующим приказом заведующего ДОУ.

11.4. Внесение дополнений или изменений в коллективный договор осуществляется только по предъявлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и Профкома.

11.5. В порядке контроля за реализацией коллективного договора, работодатель и Профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

11.6. При возникновении споров, связанных с применением коллективного договора, работники ДОУ в праве обратиться в Профком для разрешения спорной ситуации в оперативном порядке.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению, в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.7. Лица, нарушившие порядок ведения переговоров, не представившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, а также виновные в неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, привлекаются к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

11.8. Стороны имеют право проделявать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.10. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и действует с 01.08.2018 г. по 01.08.2021 г.

XII. Заключительное положение

12.1. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

12.2. Текст коллективного договора, а также вносимые в него изменения и дополнения, в течение десяти календарных дней. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора.

12.3. Неурегулируемые разногласия между Работодателем и Профкомом, по заключению, изменению и выполнению коллективного договора, оформляются протоколом разногласий. Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

Пронумеровано,

прошнуровано,

скреплено печатью

18 листов

Уфимцева С.А. Уфимцева

Заведующий МКДОУ

