

Коллективный договор

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего
вида № 113 «Бусинка»
на 2022 – 2025 г.г.**

от работодателя:

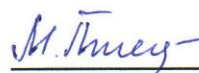
**Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 113»**



(Д.В.Бирюкова)

от работников:

**Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 113»**



(М.В.Пшеничникова)

1. Общие положения

При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. (Протокол или выписка из протокола общего собрания прилагается к коллективному договору).

Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Бусинка».
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения, в лице их представителя– председателя первичной профсоюзной организации Пшеничниковой Марины Владимировны и работодатель, в лице его представителя – заведующей детским садом Бирюковой Дианы Владимировны.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа муниципального учреждения (ст.43 ТК РФ).

- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшить положение работников по сравнению с законодательством РФ и положениями прежнего коллективного договора.
- 1.14. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:
 - Создание на равноправной основе комиссии по заключению Коллективного договора, внесению в него дополнений и изменений, урегулированию возникающих разногласий и обеспечения постоянного контроля за ходом выполнения Коллективного договора.
 - Все спорные вопросы по толкованию и реализации Коллективного договора решаются комиссией.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение 3 – х лет (ст. 43 ТК РФ).
- 1.16. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:
 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
 2. Соглашение по охране труда.
 3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
 4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, (повар – 7 календарных дней).
 5. Положение об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 113».
 6. Другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы работы.

2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения и **иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными Законами, коллективным договором.** (ст. 70 ТК РФ)
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
- 2.6. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда допускается изменение, определенных сторонами, обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иное не предусмотрено настоящим кодексом или иным федеральным законом. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации, состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 настоящего кодекса (ст. 74 ТК РФ).
- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего

трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

- 3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников учреждения.
- 3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
- 3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям.
- 3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие, полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 3.2.6. При принятии решений об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

- 4.1. Уведомлять профсоюзный комитет 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 (8 % и выше от числа работающих в образовательном учреждении в течение 90 календарных дней), не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 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.

4.2.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращения численности или штата работников), 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ

4.3. *Преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штата работников организации, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (статья 179 ТК РФ), а также лицам предпенсионного возраста, проработавшим в учреждении свыше 10 лет, одиноким матерям, отцам (попечителям), воспитывающим детей до 16 лет, родителям детей инвалидов до 18 лет, награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденным председателям первичных профсоюзных организаций, молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года(в соответствии с региональным отраслевым соглашением между Курганской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и департаментом образования и науки Курганской области).*

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

4.5. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.6. В случае если обстоятельства, связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемым работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм

часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них **трудовым договором**. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

- 5.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).
- 5.5. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.
- 5.6. **Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).**
- 5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем,
 - по просьбе беременной женщины,
 - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет),
 - а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

- 5.10. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым 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.**
- 5.12. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, участники Великой Отечественной войны и **в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.** О времени начала отпусков работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала **под роспись** (ст. 123 ТК РФ).
- 5.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника учреждения в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).
- 5.14. **Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ в количестве 42 календарных дней; педагогическим работникам, имеющим особый характер работы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 56 календарных дней (приложение № 11, ст. 116 ТК РФ); остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка».**
- 5.15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск **по заявлению работника должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы:**
- ❖ **женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;**
 - ❖ **работникам в возрасте до восемнадцати лет;**
 - ❖ **работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;**
 - ❖ **в других случаях, предусмотренных законами (статья 122 ТК РФ).**

- 5.16. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 5.17. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (повар – 7 календарных дней Приложение № 9, ст. 117 ТК РФ);
- 5.18. **«Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:**
- ❖ **временной нетрудоспособности работника;**
 - ❖ **исполнения работником во время ежегодно оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;**
 - ❖ **в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами».** ст.124 ТК РФ
- 5.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
- 5.20. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего времени работника.
- 5.21. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:
- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
 - излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п.35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
- 5.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 5.23. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
- 5.24. **«Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы;**
- **участника 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 в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), до 14 календарных дней в году;**
 - **работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;**

- **работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти календарных дней;**
- **в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором». ст. 128 ТК РФ**

5.25. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности предоставляется длительный отпуск, сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК), по заявлению работника и оформления приказом руководителя.

- 5.26. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Решением Курганской городской Думы № 115 от 27.06.2018 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных организаций города Кургана», с Решением Курганской городской Думы № 170 от 28.08.2019 г. «О внесении изменений в решение Курганской городской Думы № 115 от 27.06.2018 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников Муниципальных образовательных организаций города Кургана», Положения об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 113».
- 6.2. Размеры тарифных ставок, базовых окладов учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников образовательного учреждения устанавливается по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (установление разрядов работникам производится по тарифной сетке в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками с учетом образования и стажа работы, утверждаемой Законом Курганской области).
- 6.3. В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.
- 6.4. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.
- 6.5. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

6.6. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133.1).

6.7. **«Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда».**

6.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда, сформированная исходя из объёма бюджетной субсидии, доведённой до образовательного учреждения по муниципальному заданию на оказание основной муниципальной услуги, распределяется на работников административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, и включает в себя выплаты стимулирующего характера и иные материальные выплаты:

- выплаты за качество и сложность работы;
- премию по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- выплаты за стаж работы в учреждениях образования;

6.9. Выплаты за стаж устанавливаются в размерах согласно таблице:

Наличие стажа работы в учреждениях образования	Размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, руб.
от 1 до 5 лет (включительно)	200
от 5 до 10 лет (включительно)	400
от 10 до 15 лет (включительно)	600
от 15 до 20 лет (включительно)	800
более 20 лет	1000

6.10. Размеры базовых окладов работников образовательного учреждения, занимающих должности служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»

6.11. Оплата труда работника, занятого на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6.12. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в пределах, утвержденного на соответствующий год, фонд оплаты труда.

6.13. Материальная помощь оказывается работникам, которые по независящим от них причинам, оказались в трудной жизненной ситуации: пожар не по вине гражданина, стихийное бедствие, кража, длительное (более 2-х месяцев) лечение, смерть близких родственников.

6.14. Размер оказываемой материальной помощи в каждом конкретном случае устанавливается индивидуально, по решению комиссии по распределению стимулирующего фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать трёх тысяч рублей, назначается единовременно и не чаще 1 раза в год.

6.15. Молодым специалистам, окончившим государственные образовательные учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования по очной форме обучения и заключившим трудовой договор о работе по специальности с образовательным учреждением на срок не менее трех лет выплачивается подъемное пособие в размере 50000 рублей за счет средств бюджета города Кургана.

- 6.16. Порядок выплаты единовременного подъемного пособия, а также основания и порядок его возврата в бюджет города Кургана устанавливается Администрацией города Кургана на основании Положения о порядке выплаты единовременного подъемного пособия и возврата молодым специалистам, работающим в муниципальных образовательных учреждениях города Кургана.
- 6.17. С учетом условий труда работникам МБДОУ, устанавливаются выплаты компенсационного характера:
- Выплаты работникам, занятым на **тяжелых работах**, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Данные выплаты устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда и не могут быть менее 4% базового оклада. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата 12 % к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере. Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится (Приложение № 8).
 - Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 6 часов), за работу выходные и нерабочие (праздничные) дни (ст. 151, 152, 153, 154 ТК РФ).
 - Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (ст. 148 ТК РФ).
 - С учетом специфики условий труда работникам МБДОУ организующим работу компенсированной, комбинированной, оздоровительной направленности в дошкольной организации, устанавливается повышающий коэффициент в размере 15 %.
- 6.19. При отсутствии или недостаточности соответствующих (бюджетных и (или) внебюджетных) финансовых средств фонда оплаты труда выплаты могут быть уменьшены или отменены приказом заведующей МБДОУ **с предупреждением работников в письменной форме**.
- 6.20. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением самостоятельно в пределах сформированного на текущий финансовый год фонда оплаты труда по согласованию с профсоюзным органом и закрепляются в Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 113».
- 6.21. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой закреплены в Положении об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 113» и **устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы**.
- 6.22. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа текущего месяца в соответствии со статьёй 136 ТК РФ и распоряжением Департамента социальной политики Администрации города Кургана «О переносе срока выплаты заработной платы» № 1754 от 27.10.2015 г. **Заработная плата выплачивается за 1 половину месяца 23 числа, текущего**

месяца, пропорционально отработанному времени, за 2 половину месяца, 8 числа следующего месяца».

- 6.23. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах), либо в целом по образовательному учреждению (организации) по санитарно – эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, и другие педагогические работники привлекаются к учебно – воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.
- 6.24. Изменения разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (базовых окладов) производится:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в образовательном учреждении;
 - при получении образования или соответствующего документа;
 - при присвоении квалификационной категории (со дня внесения решения аттестационной комиссией);
 - при присвоении почетного звания (со дня присвоения).
- При наступлении у работника права на изменение разряда (категории) оплаты труда и (или) базового оклада, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.25. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
- 6.26. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднеемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).
- 6.27. **«При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации), в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».** (статья 236 ТК РФ).
- 6.28. При выплате заработной платы, работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении

и (или) других выплат, причитающихся работнику; размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7. Социальные гарантии и льготы.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

7.1.2. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы:

- для прохождения промежуточной аттестации;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи

итоговых государственных экзаменов.

7.1.3. При выполнении работником педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, устанавливать условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы:

№ п/	Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе 2
1	2	3
1.	Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах), педагог дополнительного образования в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель
2.	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательной организации, преподаватель музыки, преподаватель ИЗО организации профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования
3	Преподаватель детской музыкальной школы, художественной школы, школы искусств, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки, учитель ИЗО общеобразовательной организации, преподаватель музыки, преподаватель ИЗО организации профессионального образования, педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель
4	Старший воспитатель	Воспитатель, педагог дополнительного образования
5.	Воспитатель	Старший воспитатель, педагог дополнительного образования
6.	Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования, педагог - организатор
7.	Педагог - психолог	Педагог дополнительного образования, воспитатель

		(вкл. старшего), педагог – организатор, социальный работник
8.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, тренер-преподаватель (включая старшего); учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»
9.	Инструктор по физической культуре	Педагог дополнительного образования

7.2. Работодатель обязуется:

- 7.2.1. Обеспечить право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- 7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
 - при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- 7.2.4. Сохранить работникам дошкольных учреждений, дети которых посещают детские сады, родительскую плату в размере 50 % от установленной городской Думой фиксированной ставки (На основании Постановления Администрации города Кургана № 6592 от 05.09.2013 г. «О плате, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях города Кургана», Постановления Администрации города Кургана № 6676 от 31.08.2017 года «О внесении изменения в постановление Администрации города Кургана от 05.09.2013 года № 6592 «О плате, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях города Кургана»).
- 7.2.5. **Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала ст. 136 ТК РФ.**

8. Охрана труда.

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ). **Обеспечить гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.** Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, определить в нем организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение № 1) (статья 216.1 ТК РФ).

- 8.2.Проводить со всеми вновь поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда с периодичностью раз в 3 года.
- 8.3.Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.4.Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 3, № 4).
- 8.5.Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работы, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0.2 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ, **ст. 225 ТК РФ**) (Приложение № 6).
- 8.6.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.
- 8.7.Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ в **опасных условиях труда** органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ, **статья 214.1. ТК РФ**).
- 8.8.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.9.В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (по согласованию с профкомом) статья 212 ТК РФ, **статья 214 ТК РФ**.
- 8.11.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.12.Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.13.Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (Приложение № 2).
- 8.14.Обеспечить за счет средств организации работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам предприятия (Приложение №3, № 4). Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в необходимых случаях средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее соответствующей обработки.
- 8.15.Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Перечнем и график специальной оценки условий труда в структурных подразделениях (Приложение № 6).

8.16. Утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного представительного органа работников на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда (Приложение № 8);

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда (Приложение № 9);

8.17. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

8.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.20. Профком обязуется проводить работу по оздоровлению сотрудников и детей сотрудников учреждения.

8.21. Работники и Профсоюзный комитет обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные периодические медицинские осмотры при поступлении на работу и в период трудовой деятельности (Приложение № 2) за счет средств работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- бережно относиться к имуществу МБДОУ «Детский сад № 113»;
- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

8.22. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Не допускается 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ)

- разделение рабочего времени на части (105 ТК РФ)
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (статья 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ)
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ)
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ)
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные условия труда (статья 147 ТК РФ)
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статья 192, 193, 194 ТК РФ)
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ) и т.д.

9.3.С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза (п. 2, статьи 81 ТК РФ), по следующим основаниям:

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

9.4.Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (статья 377 ТК РФ). Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания первой смены. Выделять для этой цели конференц-зал в согласованные сроки.

9.5.Работодатель обеспечивает ежемесячно бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.6.Председатели профкомов и их заместители, а также работники, избранные в состав городского, областного комитетов профсоюза и не освобожденные от производственной деятельности, не могут быть переведены на другую работу или уволены администрацией учреждения без предварительного согласия

соответствующего вышестоящего органа (ст. 374 ТК РФ, ст.25 п.1.2.3. ФЗ «О профсоюзах»), увольнение может последовать в случае неоднократного неисполнения сотрудником, без уважительных причин, трудовых обязанностей если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п.5 ТК РФ).

- 9.7. Председатель первичной профсоюзной организации в учреждении входит в состав комиссий: по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, наградной комиссии, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, социальному страхованию, по охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 9.8. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ «Детский сад № 113».
- 9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов на конференциях, съездах, а также в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 10.1. Предоставлять 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 трудовым Кодексом РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью хранения и ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.
- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите прав персональных данных работников (статья 86 ТК РФ)
- 10.5. Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.
- 10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному.

- 10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью предоставления отпусков и их оплатой.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.13. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
- 10.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников МБДОУ «Детский сад № 113».
- 10.15. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.
- 10.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ «Детский сад № 113».

11. Обязательства работников.

Работники обязуются:

- 11.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.
Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- 11.2. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда.
- 11.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- 11.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Стороны совместно разрабатывают ежегодный план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий и ежегодно, **не реже 2 раз в год**, отчитываются о результатах контроля на общем собрании (Закон Курганской области от 02.07.2002 г. № 199, пункт 18).
- 12.3. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.4. 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.
- 12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.



От работодателя:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 113»
(Д.В.Бирюкова)

« 15 » _____ 2022 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ «Детский сад № 113»

М.Пшеч - (М.В.Пшеничникова)

« 15 » 09 _____ 2022 г.

Приложения к разделу «Охрана труда» коллективного договора

Приложение № 1

ПЛАН мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Соглашение по охране труда)

№№ п/п	Наименование мероприятий	Стоимость работ, тыс.руб.	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Отметка об испол- нении
1. Технические мероприятия					
1.1.	Вывоз ТБО	25935.00	В течение года	Завхоз	выполняется
1.2.	Ремонт кухонного оборудования	42257.00	В течение года	Завхоз	выполняется
1.3.	Обрезка деревьев	39000.00	Август месяц	Завхоз	
1.4.	Монтаж Стрелец - Мониторинг	59134.00	Май месяц	Завхоз	
1.5.	Монтаж видеонаблюдения	89000.00	Январь	Заведующая	выполнено
1.6.	Т/о пожарной сигнализации	52400.00	В течение года	Завхоз	выполняется
1.7.	Т/о кухонного оборудования	21000.00	В течение года	Завхоз	выполняется
1.8.	Т/о вычислительной техники	53060.00	В течение года	Ст. воспитатель	выполняется
1.9.	Т/о средств тревожной сигнализации	14400.00	В течение года	Завхоз	выполняется
1.10.	Ремонт отопительной системы	35864.96	Август	Завхоз	
2. Санитарно-гигиенические мероприятия					
2.1.	Медицинское обследование работников	150.323.00	Май месяц	Заведующая	
2.2.	Гигиеническое обучение	4640.00	Октябрь месяц	Заведующая	
2.3.	Дератизация помещений	2700.00	Ежеквартально	Завхоз	выполняется
2.4.	Чистящие и моющие средства	76863.80	По мере необходимости	Завхоз	выполняется
2.5.	Дезинфицирующие средства	9140.00	По мере необходимости	Завхоз	выполняется
2.6.	Рабочая одежда	4540.00	По мере необходимости	кастелянша	выполняется
3. Организационные мероприятия					

3.1.	Дополнительное образование педагогическим работникам	24.000	По плану ИРОСТ	Ст. воспитатель	
3.2.	Обучение охрана труда, пожарная безопасность ГОЧС	5400.00	В течение года	Заведующая	выполняется
4. Прочие мероприятия					
4.1.	Системный блок	23500.00	Январь месяц	экономист	выполнено
4.2.	Стол кухонный, ванна моечная	29200.00	Январь месяц	экономист	выполнено
4.3.	Канцелярские принадлежности	56305.00	В течение года	экономист	выполняется
4.4.	Пастельные принадлежности	43065.00	Февраль	Кастелянша	выполнено
4.5.	Детские стульчики	49100.00	Январь	экономист	выполнено
4.6.	Конструкция из ПВХ профиля	81000.00	Июль	Заведующая	
4.7.	Посуда	18000.00	По необходимости	Завхоз	выполняется
4.8.	Утюг	3890.00	Январь	Завхоз	выполнено
4.9.	Ноутбук	24000.00	Февраль	экономист	выполнено
4.10.	Извещатели аварийного освещения	7965.00	Март	Завхоз	выполнено
4.11.	Стенды в приемные	26955.00	Сентябрь	экономист	
4.12.	Перетяжка мебели	26955.00	Июль	Завхоз	
4.13.	Книжная продукция, периодические издания	9873.00	В течение года	Ст. воспитатель	выполняется
4.14.	Дверь металлическая	32000.00	Июль	экономист	
4.15.	Пылесос	5290.00	Март	Завхоз	выполнено
4.16.	Строительные материалы	48024.00	июнь	Завхоз	

Приложение № 2

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведения обязательных медицинских осмотров работников при поступлении их на работу и в период трудовой деятельности за счет средств работодателя

• № № п/п	• Работы, профессии и должности	• Вредные и опасные производственные факторы	• Периодичность проведения медицинских осмотров	• Сроки проведения медицинских осмотров
• 1.	Заведующая	• -	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 2	Специалист по закупкам	• -	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 3.	Делопроизводитель	• -	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 4	Старший воспитатель	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 5	Воспитатель детского сада	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года

• 6	Музыкальный руководитель	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 7	Инструктор по физкультуре	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 8	Педагог - психолог	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 9	Учитель - логопед	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 10	Учитель - дефектолог	• Напряженность трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 11	Младший воспитатель	• Тяжесть трудового процесса, шум	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 10	Заведующая хозяйством	-	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 11	Специалист по охране труда	-	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 12	Кладовщик	-	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 13	Кастелянша	-	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 14	Шеф – повар, повар	• Шум, микроклимат	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 15	Подсобная рабочая кухни	• Тяжесть трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 16	Уборщик служебных помещений	• Тяжесть трудового процесса, шум	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 17	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	• Тяжесть трудового процесса, шум	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 18	Дворник	Тяжесть трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 19	Плотник	Тяжесть трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 20	Электрик	Тяжесть трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 21	Слесарь сантехник	• Тяжесть трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года
• 22	Сторож	Тяжесть трудового процесса	• 1 раз в год	Июль месяц текущего года

Приложение № 3

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также санитарную одежду

№	• Работы, • профессии и должности	• Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарной одежды	Кол-во
1.	Заведующая	Халат хлопчатобумажный белый	1
		Косынка	1
2.	Воспитатель	Халат цветной	1
		Фартук для мытья игрушек	1

3	Младший воспитатель, помощник воспитателя	Фартук белый для раздачи пищи	1
		Косынка белая	1
		Передник для уборки в помещениях	1
		Халат хлопчатобумажный для уборки в туалете	1
		Фартук клеенчатый для мытья посуды	1
		Перчатки резиновые для работы	1
4	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный для уборки в туалете	1
		Косынка	1
		Передник для уборки в помещениях	1
		Перчатки резиновые	1
		Тапочки кожаные	1
5	Шеф-повар, повар	Халат, костюм хлопчатобумажный белый	2
		Фартук белый	2
		Фартук цветной	2
		Колпак белый	2
		Тапочки кожаные	2
6	Подсобная рабочая кухни	Халат хлопчатобумажный для уборки помещения	2
		Фартук хлопчатобумажный	2
		Фартук клеенчатый	1
		Косынка	2
		Перчатки резиновые	1
		Куртка ватная	1
		Ботинки войлочные	1
		Тапочки кожаные	1
7	Машинист по стирке и ремонту белья, спецодежды	Халат хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1
		Передник	1
		Фартук клеенчатый прорезиненный	1
		Косынка	1
		Фартук клеенчатый	1
		Рукавицы резиновые	1
		Галоши	1
		Тапочки кожаные	1
8	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный белый	1
		Косынка	1
		Передник	1
		Куртка ватная	1
		Ботинки войлочные	1
9	Кастелянша	Халат хлопчатобумажный	1
		Передник	1
		Косынка	1

10	Дворник	Костюм хлопчатобумажный рабочий с водоотталкивающей пропиткой	1
		Костюм на утепляющей прокладке по поясам	1
		Сапоги, утепленные с резиновой подошвой	1
		Рукавицы комбинированные или перчатки трикотажные	12
		Сапоги резиновые	1
		Ботинки кожаные	1
11	Сторож	Куртка на утепляющей прокладке	1
		Костюм хлопчатобумажный	1
		Валенки	1
		Брюки на утепляющей прокладке	1

Приложение № 4

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

• №№ • п/п	• Работы, профессии и должности	• Наименование • структурного подразделения	• Наименование смывающих обезвреживающих средств	• Норма выдачи в месяц
• 1.	Младший воспитатель	• Групповая, приемная, туалетная комната, спальня.	Мыло, жидкое мыло	• 200 г.(мыло туалетное), 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
			Регенерирующие восстанавливающие кремы	• 100мл.
• 2.	Подсобная рабочая кухни	• Пищеблок	Мыло, жидкое мыло	• 250 г.
			Регенерирующие восстанавливающие кремы	• 100мл.
• 3.	Уборщик служебных помещений	• Холлы, коридор, музыкальный зал, туалетная комната.	Мыло, жидкое мыло	• 250 г.
			Регенерирующие восстанавливающие кремы	• 100мл.
• 4.	Слесарь - сантехник	• Помещение детского сада.	Мыло	• 100 мл.
• 5.	Электрик	• Помещение детского сада.	Мыло	• 100 мл.
• 6.	Плотник	• Помещение детского сада.	Мыло	• 100 мл.
• 7.	Дворник	• Территория детского сада	Мыло	• 100 мл.
			Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды	• 100 мл.

Приложение № 5

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих бесплатно молоко (0,5 литра) или другие равноценные пищевые продукты, за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

• №№п/п	• Работы,	• Наименование
---------	-----------	----------------

	• профессии и должности	• структурного подразделения
• 1.	• нет	•

Приложение № 6

ПЕРЕЧЕНЬ рабочих мест, подлежащих специальной оценке условий труда

• №№ п/п	• Перечень рабочих мест	• Сроки выполнения	• Ответственный за выполнение
• Административный персонал			
• 1.	• Рабочее место заведующей	• 01.10.2018.	• Заведующая МБДОУ
• Педагогический персонал			
• 1.	Рабочее место воспитателя детского сада	• 01.10.2018.	•
• 2.	Рабочее место старшего воспитателя детского сада	• 01.10.2018.	•
• 3.	Рабочее место музыкального руководителя	• 01.10.2018.	•
• 4.	Рабочее место педагога - психолога	• 01.10.2018.	•
• 5.	Рабочее место учителя - логопеда	• 01.10.2018.	•
• Учебно – вспомогательный персонал			
• 1.	Рабочее место младшего воспитателя	• 01.10.2018.	•
• Обслуживающий персонал			
1.	Рабочее место завхоза	• 01.10.2018.	•
2.	Рабочее место кастелянши	• 01.10.2018.	•
3.	Рабочее место рабочей по стирке и ремонту спецодежды	• 01.10.2018.	•
4.	Рабочее место повара	• 01.10.2018.	•
5.	Рабочее место подсобного рабочего кухни	• 01.10.2018.	•
6.	Рабочее место рабочего по комплексному обслуживанию помещения	• 01.10.2018.	•
7.	Рабочее место сторожа	• 01.10.2018.	•
8.	Рабочее место рабочего комплексного обслуживания территории	• 01.10.2018.	•
9.	Рабочее место рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (плотник)	• 01.10.2018.	•
10.	Рабочее место рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (электрик)	• 01.10.2018.	•
11.	Рабочее место рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (слесарь – сантехник)	• 01.10.2018.	•
12.	Рабочее место экономиста	• 01.10.2018.	•
13.	Рабочее место делопроизводителя	• 01.10.2018.	•

Приложение № 7

ПЕРЕЧЕНЬ профессий и должностей, дающих право работникам на досрочную трудовую пенсию за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

• № п/п	• Перечень профессий и должностей работников	• Списки №1 или №2	• Техпроцес, номер операции	• Марка, тип оборудования	• Класс вредных веществ
•	• нет	•	•	•	•

Приложение № 8

ПЕРЕЧЕНЬ работ, профессий и должностей работников, получающих доплаты за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда

• № п/п	• Работы, профессии и должности	• Наименование структурного подразделения	• Размеры доплат в процентах
• 1.	• Повар	• Пищеблок	• 12 %
• 2.	• Подсобная рабочая кухни	• Пищеблок	• 12 %

Приложение № 9

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, получающих дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	• Работы, • профессии и должности	• Наименование структурного подразделения	• Продолжительность дополнительного отпуска
• 1.	• Повар	• Пищеблок	• 7 календарных дней

Приложение № 10

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, профессий и должностей работников, дающих право на сокращенный рабочий день за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

№ п/п	• Работы, • профессии и должности	• Наименование структурного подразделения	• Продолжительность сокращенного рабочего дня
• 1.	• нет	•	•

Приложение № 11

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, получающих удлиненные оплачиваемые отпуска за специфику работы с детьми – инвалидами, воспитанниками с ОВЗ

№ п/п	• Работы, • профессии и должности	• Наименование структурного подразделения	• Продолжительность отпуска
• 1.	• Воспитатель	• групповое помещение	• 56 календарных дней
• 2.	• Учитель - логопед	• кабинет	• 56 календарных дней
• 3.	• Педагог - психолог	• кабинет	• 56 календарных дней
• 4.	• Инструктор ФК	• спортивный зал	• 56 календарных дней
• 5.	• Музыкальный руководитель	• музыкальный зал	• 56 календарных дней
• 6.	• Учитель - дефектолог	• кабинет	• 56 календарных дней