

Представитель от работодателя:

Заведующая МКДОУ детского сада

«Ромашка» с.Сеготь



Представитель от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

МКДОУ детского сада

«Ромашка» с.Сеготь

*Г.Л. Машинина* Г.Л.Машинина

протокол заседания профкома № 1

от «14» 11 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

По урегулированию социально-трудовых отношений между  
работодателем и работниками муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада «Ромашка» с.Сеготь,  
на 2022-2025 годы.

Адрес: 155382, Ивановская область,  
Пучежский р-н, с.Сеготь, ул. Советская, д.28  
8(49345) 2-91-45



Коллективный договор принят  
На общем собрании работников

«15» ноября 2022 г.

Коллективный договор рассмотрен  
на заседании профсоюзного  
комитета

«14» ноября 2022 г.

### ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....
2. Трудовой договор, гарантии при заключении, изменений и расторжении трудового договора.....
3. Рабочее время и время отдыха.....
4. Оплата труда и нормирование труда.....

5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.....
6. Охрана труда и здоровья.....
7. Социальное партнерство.....
8. Гарантии профессиональной деятельности.....
9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.
- 10.Порядок организации проведения забастовок.....
11. Заключительные положения.....
- Перечень приложений.....

## **Раздел 1**

### **1.Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детском саду «Ромашка» с.Сеготь (далее МКДОУ детский сад «Ромашка» с.Сеготь)

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении образования и науки Российской Федерации;
- отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений,
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам оплаты труда, его охраны, условия труда, льгот и гарантий, предоставленных работодателем работникам организации.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, областным соглашением, районным соглашением полномочных представителей сторон.

1.5. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации заведующей МКДОУ детский сад «Ромашка» с.Сеготь (далее – работодатель), Володиной Альбины Аркадьевны, действующей на основании Устава, работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее-профком) Машининой Галины Леонидовны.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников детского сада, в т.ч. на временных и принятых на определенный срок, независимо от профсоюзного членства.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.8. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения при этом не могут ухудшать положение работников. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации. Выборный председатель профсоюзного комитета защищает интересы всех работников при проведении переговоров с администрацией ДОУ, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (статья 30 ТК).

1.9. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с законодательством. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице представителей организации, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства

осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства(статья 54 ТК РФ).

1.11. Стороны обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года (ст.43 ТК РФ).

1.13. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией: непосредственно работниками через Совет ДОУ:

- согласование работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.19. Работодатель признаёт собрание трудового коллектива единственным полномочным органом работников образовательной организации, делегирующей своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда и т.д.), должен учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

## Раздел 2

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

**2.1.** Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия Трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

### **2.2. Обязательства работодателя:**

2.2.1. Работодатель признает профком единственным представителем работников детского сада, поскольку он уполномочен общим собранием коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношениях;

2.2.2. С каждым поступающим на работу администрация заключает письменный Трудовой договор с указанием должности и функциональных обязанностей, условий оплаты труда.

При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ. 2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах, один из которых выдается на руки работнику. На основании Трудового договора издаётся приказ, который объявляется работнику под роспись.

2.2.3. До подписания трудового договора администрация знакомит принимаемого с Уставом детского сада, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Положением о первичной профсоюзной организации, Правилами противопожарной безопасности, Правилами по технике безопасности другими локальными нормативными актами под роспись.

2.2.4. Администрация обеспечивает:

- достоверность табеля учёта рабочего времени всех категорий работающих в детском саду, исключающий оплату неотработанного времени.
- с учётом жесткого финансирования и дефицита бюджетных средств, проводит упорядочение штатного расписания;
- чтобы избежать сокращения штата работников, не принимать в детский сад воспитателей, если предполагается сокращение контингента воспитанников.

2.2.5. В случае увольнения работников по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности), (в соответствии с п.5 ст.83 ТК РФ), работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже двухнедельного среднего заработка (на основании ч. 3 ст.178 ТК РФ).

2.2.6. При проведении сокращения численности работников, а также в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения работодатель обязан уведомить об этом работника

письменно не позднее, чем за 2 месяца до момента увольнения. а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 30 дней. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

2.2.7. При сокращении работников и при отсутствии возможности предоставления работы по прежней специальности, работодатель не менее, чем за 3 месяца уведомляет профком о предполагаемом сокращении работников, являющихся членами профсоюза и мерах по их защите (в соответствии со ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения сокращения численности или штата работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

2.2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы( Ст.179 ТК РФ).

2.2.9. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ в соответствии с п. 2, 3 и 5 ч. 1 статьи 81 ТК РФ, администрация обязана учитывать мнение трудового коллектива, осуществлять выплаты, предусмотренные ст.178 ТК РФ.

2.1.10. При изменении условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.1.11. В случае прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 статьи 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.

2.2.12. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями для прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательного учреждения являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение (однократное) методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

Увольнение работников производить только с согласия профсоюзного комитета.

2.2.13. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.14. В случае прекращения трудового договора на основании п. 7 ч. 1 статьи 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.

### **2.3. Работодатель обязуется:**

2.3.1. Исключать необоснованное отвлечение работников в рабочее время для участия в мероприятиях, носящих политический характер.

2.3.2. Информировать коллектив обо всех финансовых поступлениях и расходах.

2.3.3. Ежегодно выходить с ходатайством о награждении работников, с обязательным обсуждением кандидатур на общем собрании работников организации.

2.3.4. Соблюдать условия коллективного договора, соглашения по охране труда и трудовых договоров.

2.3.5. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроль над его выполнением.

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

2.3.7. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарём и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.8. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (15 и 30 числа каждого месяца), установленные настоящим договором, Правилами внутреннего трудового распорядка детского сада.

2.3.9. Рассматривать заявления профкома о выявленных нарушениях законов или иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.3.10. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников

2.3.11. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
  - выплату страховой части пенсии;
  - обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
  - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников

2.3.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3.13. Исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом, Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором.

2.3.14. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.3.15. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

2.3.16. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. При этом данным работникам производится оплата командировочных расходов.

2.3.17. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ.



## **2.4. Обязательства профсоюзного комитета**

2.4.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзного комитета организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям.

2.4.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.4.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.4.5. Быть гарантом безопасных условий труда работников учреждения и предоставлений им льгот, предусмотренных настоящим КД.

2.4.6. Обеспечить соблюдения законности условий найма, увольнения и передвижения работников.

2.4.7. Осуществлять контроль над правильным проведением тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.

2.4.8. Принимать участие в разработке положения о премировании работников, способствовать созданию фонда материального поощрения через все источники поступления осуществлять контроль над порядком образования и использования средств на поощрение.

2.4.9. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2.4.10. Соблюдать и выполнять установленную процедуру разрешения индивидуальных и коллективных споров с администрацией.

2.4.11. Обеспечить защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза и других работников учреждения, уполномочивших профсоюз.

2.4.12. Не допускать нарушений режима рабочего времени и времени отдыха в учреждении образования, определяемых Правилами внутреннего трудового распорядка и утвержденных графиков рабочего времени и отпусков.

2.4.13. Оказывать помощь в оздоровлении педагогических работников, обслуживающего персонала в санаториях Ивановской области и за её пределами.

## **2.5. Обязанности работников.**

2.5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Трудовым договором:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации.
- соблюдать трудовую дисциплину.
- выполнять установленные нормы труда.
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, рационально использовать электроэнергию, воду, тепло, моющие средства, методические пособия и литературу.

- незамедлительно сообщить работодателю о возникновении ситуации, представляющие угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- своевременно ставить в известность работодателя и профком о получении травмы на производстве, по пути на работу, с работы, в быту

### Раздел 3

#### 3.1. Рабочее времени и время отдыха.

3.1.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящим коллективным договором, а также правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ).

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

3.1.3. Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком работы с учетом нормы рабочего времени. График согласовывается с профкомом объявляется под расписку и вывешивается на видном месте.

Для работников учреждения устанавливается следующая норма рабочего времени:

- для педагогических работников - 7 час. 20 мин. при 36-ти часовой неделе;
- для музыкального руководителя - 4 часа 48 мин. при 24-х часовой неделе;
- для обслуживающего персонала - 8 часов при 40-часовой рабочей неделе.

3.1.4. Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня, порядок чередования смен определены и установлены в «Правилах внутреннего трудового распорядка».

3.1.5. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (в соответствии со ст. 333 ТК РФ). Режим рабочего времени педагогических работников при выполнении должностных обязанностей состоит из нормируемой его части (учебной или педагогической нагрузки) и части рабочего времени, не имеющего четких границ (участие в педсоветах, дежурстве и т.д.). Нормируемая часть рабочего времени регулируется графиком работы (расписанием) в зависимости от объема нагрузки. Рабочее время, не имеющее четких границ, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным и Трудовым договором с работниками и другими локальными нормативными актами образовательного учреждения.

3.1.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (13.30-14.00)

3.1.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, согласованного с профкомом.

3.1.8. Для отдельных категорий работников (сторож) устанавливается индивидуальный график работы. За работу ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производится доплата - 35% за каждый час работы в ночное время.

3.1.9. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить работнику работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по другой должности в этом же детском саду, но она не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю (совместительство).

3.1.10. Для отдельных работников устанавливается ненормированный рабочий день:

- руководителя учреждения;
- старшего воспитателя (при наличии)

3.1.11. Режим рабочего времени предусматривает пятидневную рабочую неделю - суббота и воскресенье (выходные дни). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

3.1.12. По соглашению между работником и работодателем для некоторых категорий работников может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

- 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.

- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.13. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт каких - либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других льгот.

3.1.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (в соответствии с ч.1 ст.262 ТК РФ), за счет средств социального страхования.

3.1.15. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при 5-дневной, так и при 6-дневной рабочей неделе: на 1 час для всех работников, на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, а так же отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы, с согласия сотрудника предоставлением дополнительного времени отдыха.

3.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается(ст.113 ТК РФ) кроме экстренных случаев:

- производственная авария, катастрофа либо стихийное бедствие;

- выполнение непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

3.1.17.Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работе выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.1.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере двойной или часовой ставки;

3.1.19. По желанию работника, работавшего 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, а день отдыха оплате не подлежит (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

3.1.20. К работе в ночное время (с 22 ч. до 6ч.) не допускаются:

- беременные женщины;
- работники, не достигшие возраста 18 лет;
- другие категории работников в соответствии с федеральным законом.
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, инвалиды, работники, имеющие детей - инвалидов, а так же работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.1.21. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их, может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.1.22. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации (на основании ст. 99 ТК РФ).

## **3.2. Удаленная работа**

3.2.1. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказ заведующего ДОУ. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

3.2.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, через официальный сайт ДОУ.

3.2.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.2.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома руководителя использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

3.2.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

### **3.3. Очередной отпуск.**

3.3.1. Сотрудникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

3.3.2. Педагогическим работникам, руководителю образовательной организации, заместителям руководителей образовательных организаций предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и в соответствии со ст.334 Трудового кодекса РФ, п.3,ч.7 ,ст.51 и ч.4 , ст.52 ФЗ « Об образовании в РФ.

3.3.3. По согласованию между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть поделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (на основании ч.1 ст.125 ТК РФ).

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

3.3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (статьей 372).

3.3.6. Изменение сроков предоставления отпусков осуществляется так же по согласованию с профсоюзным органом (в случае курсовой переподготовки и т.д.). Вне графика предоставляется отпуск работникам при наличии санаторной путевки по медицинским показаниям.

3.3.7. Право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном детском саду.

Работодатель на основании ст. 121 ТК РФ имеет право предоставить полный ежегодный оплачиваемый отпуск в случае, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и должность: курсы повышения квалификации, больничные листы, учебные отпуска. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

3.3.8. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. В десятилетний стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск может быть зачислен период работы в другой школе, детском саду, если работник был принят на работу в порядке перевода. ( Ст. 335 ТК РФ, ст. 47 п.5 «Закона об образовании в Российской Федерации »). Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются Коллективным договором.

3.3.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется так же:

- сотрудникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня;
- работникам, если рабочее место соответствует классу вредности по условиям труда 2,3 или 4-й степени либо опасным условиям труда(по результатам проведенной специальной оценки условий труда) -7 календарных дней.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью, либо по частям в текущем рабочем году(Ст.116, 119 ТК РФ): (Ст.116, 119 ТК РФ).

3.3.10. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов администрация предоставляет краткосрочные оплачиваемые отпуска на основании поданных заявлений:

- бракосочетание самого работника – до 3 календарных дней;
- бракосочетание детей работников - 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть родителей, супруги, супруга, детей, - до 3 календарных дней, с выездом за пределы области – до 5 календарных дней;
- брата, сестры – до 2 календарных дней, с выездом за пределы области – до 3 календарных дней;
- одиноким женщинам, опекунам, воспитывающим при отсутствии родителей 2-х и более детей в возрасте до 14 лет-14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы-до 14 календарных дней;
- инвалидам 3 группы - до 14 календарных дней;
- участникам ВОВ и боевых действий по защите Отечества - до 35 календарных дней;
- работникам, в связи с юбилейными датами (50,55,60 лет) - до 2-х календарных дней;
- работникам, для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно заключению медицинского учреждения;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.
- на переезд - 2 календарных дня.
- родителя на начало учебного в случае поступления ребенка на учебу в 1 класс общеобразовательного учреждения -1 день;
- работникам учреждения образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года – до 2 календарных дней.

Указанные отпуска предоставляются при наличии письменных заявлений с указанием причин.

- не освобожденным профсоюзным работникам за участие в общественной работе (конференции, заседания Совета, Бюро Совета, консультации) - не менее 4 календарных дней в год;
- председателю профсоюзного комитета ДООУ - не менее 2 календарных дней в год;

3.3.11. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.3.12. Некоторым категориям работников оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное для них время. Данные категории работников определены федеральными законами, это работники:

- имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет) (ст. 262.2 ТК РФ);
- отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);

- несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- почетные доноры России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона о донорстве);
- которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы (п. п. 1, 2 ч. 1 ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона от 15.05.1991 № 1244-1).

3.3.13. Некоторые из тех работников, кому полагается отпуск в удобное им время, вправе взять его не только после отработки в организации шести месяцев непрерывно, но и раньше. (женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, несовершеннолетние (абз. 2, 3 ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 267 ТК РФ).

3.3.14. При составлении графика отпусков даты отпусков согласовываются со всеми работниками и с теми, кто имеет право на отпуск в удобное время, Также согласовывать даты понадобится с любым работником, чтобы разделить отпуск на части (ч. 1 ст. 115, ч. 1, 4 ст. 123, ч. 1 ст. 125, ст. 262.2 ТК РФ, Письмо Минтруда России от 31.10.2019 № 14-2/ООГ-8456).

3.3.15. Оплата отпуска производится за 3 дня до его начала. Если работнику не была произведена оплата за 3 дня до ежегодного отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению

3.3.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника. 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 подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.3.17. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная трудовая неделя, оплата труда производится пропорционально отработанному времени и для работника сохраняется продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, начисление трудового стажа (кроме стажа для досрочного назначения пенсии).

## **Раздел 4.**

### **Оплата и нормирование труда**

#### **4.1. Оплат труда.**

4.1.1. Оплата труда осуществляется на основании:

«Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (утвержденным распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г № 2190-р), Постановления главы администрации Пучежского муниципального района № 549-п от 26.12.2008 г. «О системе оплаты труда

работников образовательных и иных учреждений, подведомственных Отделу образования и делам молодежи администрации Пучежского муниципального района)), Положения «О системе оплаты труда работников МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь, «О порядке распределения стимулирующих, компенсационных выплат, премий, надбавок и материальной помощи сотрудникам МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь  
Оплата труда работников Учреждения устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.1.2. Оплата труда работников МКДОУ рассчитывается из: оклада, стимулирующих и компенсационных выплат.

4.1.3. Условия труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.1.4. Оплата труда педагогических работников МКДОУ рассчитывается из: оклада, образованного путём умножения минимальных окладов по профессионально - квалификационным группам на повышающие коэффициенты, стимулирующих выплат.

4.1.5. Повышающие коэффициенты применяются в зависимости от:

- наличия среднего или высшего профессионального образования;
- наличия квалификационной категории (со дня предоставления соответствующих документов);
- специфики работы в учреждении.

4.1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность, качество, высокие результаты работы (на основании показателей),
- имеющим знаки отличия в сфере образования и науки;
- премиальные выплаты по итогам работы (всем категориям работников).

4.1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством РФ.

4.1.8. Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников (воспитатели, административно - хозяйственный персонал) определяется органом самоуправления детского сада учреждения 2 раза в год (январь-июнь) по представлению заведующей и по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещения профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, расширение зон обслуживания) и иные выплаты.

4.1.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированных размера оклада (должностного оклада).

4.1.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированных размера оклада (должностного оклада).

4.1.12. Размеры и перечень доплат, надбавок и других выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Учреждением в пределах средств фонда на оплату труда с учетом мнения профсоюзного комитета на основании «Положения о системе оплаты труда работников МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь (приложение к Коллективному договору).



4.1.13. Выплаты компенсационного характера производятся по результатам специальной оценки труда. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 г. № 579.

- установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть отменены, снижены и (или) ухудшены без обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных (ст.147, 219 ТК РФ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда компенсации работникам не устанавливаются.

4.1.14. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей сотрудников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются ДОУ самостоятельно в соответствии с действующим законодательством.

4.1.15. При замещении временно отсутствующих воспитателей производится почасовая оплата труда. Если замещение превышает два месяца подряд, производится тарификацию с начала замещения (на период замещения заболевших воспитателей) и производится перерасчет заработной платы.

4.1.16. Заработная плата выплачивается в соответствии с ТК РФ два раза в месяц: аванс 15 числа текущего месяца, подсчет не позднее 30 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

4.1.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.18. При выплате заработной платы работник извещается о составных частях зарплаты (в форме расчетного листка), причитающейся ему за соответствующий период, (компенсационные, стимулирующие, отпускные и иные выплаты), размер удержаний, общая сумма выплаты.

4.1.19. Форма расчетного листка утверждается локальным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.372 ТК РФ)

4.1.20. Причитающаяся сумма заработной платы работнику переводится на банковскую карту работника через кредитную организацию, которую работник вправе заменить по своему усмотрению, сообщив об этом работодателя в письменной форме за 15 дней до выплаты заработной платы, указав при этом реквизиты новой кредитной организации. (ч.1ст.136 ТК РФ)

4.1.21. Оплату труда лиц, работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени (ст. 151 ТК РФ). Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

4.1.22. В случае экономии фонда оплаты труда администрация осуществляет премирование работников в соответствии с Положением, утверждённым в коллективе. Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания в течение срока их действия, меры поощрения не применяются.

4.1.23. Все поощрения работников детского сада за счёт фонда материального поощрения осуществлять только по согласованию с профсоюзным комитетом, оформляются приказом и доводятся до сведения сотрудников.

4.1.24. При прекращении Трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

4.1.25. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.1.26. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной заработной платы.

4.1.27. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) ст.236 ТК РФ.

4.1.28. Время простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) или по вине работодателя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника без нахождения на рабочем месте. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада без нахождения на рабочем месте (ст. 157 ТК РФ). Время простоя по вине работника не оплачивается. Оплата труда в период карантина, а также по причине неблагоприятных погодных условий или в случаях, представляющих опасность для здоровья работников, осуществляется в полном объеме в соответствии с законодательством.

4.1.29. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, количества и качества затраченного труда, его сложности и максимальным размером не ограничивается. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград, право на его изменение возникает при предоставлении соответствующих документов

4.1.30. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в соответствии локальными актами Учреждения.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с председателем трудового коллектива организации.

## **4.2. Нормирование труда.**

4.2.1. Для работников учреждения устанавливается следующая норма рабочего времени:

- для педагогических работников - 7 час. 20 мин. при 36-ти часовой неделе;
- для музыкального руководителя - 4 часа 48 мин. при 24-х часовой неделе;
- для обслуживающего персонала - 8 часов при 40-часовой рабочей неделе.

4.2.2. Норма рабочего времени, его продолжительность может быть и иной (неполный рабочий день и т. п.). Об этом стороны договариваются при заключении Трудового договора.

4.2.3. Накануне праздников рабочая смена сокращается на 1 час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;

- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Режим рабочего времени, начало и окончание рабочего дня, порядок чередования смен определены и установлены в «Правилах внутреннего трудового распорядка».

## **Раздел 5.**

### **Социальные гарантии и меры социальной поддержки.**

#### **5.1. Социальные гарантии**

5.1.1. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24.06.98г. № 125 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

5.1.2. Использует возможность возврата части (до 20 %) от сумм страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, начисленных за предшествующий год на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, специальную оценку условий труда, приобретение специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

5.1.3. Ведет учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.1.4. По возможности и по решению профсоюзного комитета приобретает путёвки на лечение и отдых.

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

5.1.6. Ведет санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.1.7. Организует проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по направлению работодателя в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами и внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка( Ст. 213, 214 ТК РФ ).

5.1.8. В соответствии с трудовым законодательством (ч.1.2 ст.185.1 ТК РФ) работодатели освобождают работников от работы для прохождения диспансеризации, на основании их письменного заявления с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на один день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров два рабочих дня один раз в год. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем обязанности освобождения работников от работы для прохождения диспансеризации. День согласовывается с работодателем (статья 185 ТК .РФ).

5.1.9. Работники без прохождения обязательных медицинских осмотров к исполнению ими трудовых обязанностей, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, не допускаются.

5.1.10. При сокращении штата при любом финансовом положении за исключением случаев ликвидации организации, не увольнять следующие категории сотрудников:  
- женщин в период беременности (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- одинокую мать, воспитывающую ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другое лицо, воспитывающего указанных детей без матери,
- родителя (иной законный представитель ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающий трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (Статья 261 ТК РФ).

5.1.11. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.1.12. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.13. Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового Коллектива), вопросов выполнения Перечня мероприятий, реализуемых работодателем по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование работников о принимаемых мерах в этой области.

5.1.14. Рассматривать представления органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

5.1.15. Устанавливать доплаты за работу в неблагоприятных условиях труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», предусматриваются доплаты в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда - до 12 % ставки (оклада);
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда - до 24% ставки (оклада).

## **5.2. Меры социальной поддержки**

5.2.1. Работодатель несет материальную ответственность в установленном законом порядке за вред, причиненный здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей.

5.2.2. Кроме возмещения вреда, причиненного здоровью работника предусмотренного законодательством, Работодатель выплачивает единовременное пособие:

- в случае частичной утраты работником трудоспособности в размере 2-х кратной годовой зарплаты, начисленной от процента утраты трудоспособности;
- в случае смерти работника в размере 5-ти кратной зарплаты выплачивается жене (мужу) или детям;

- часть расходов, понесенных работодателем по возмещению вреда причинённого здоровью работника, должна быть взыскана с виновного лица в размере среднего месячного заработка.

5.2.3. Работник детского сада, частично утративший трудоспособность в результате несчастного случая на производстве (связанного с производством) может быть уволен по инициативе администрации, кроме как за совершение проступка, совершенного в учреждении.

5.2.4. Работодатель обязан возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве при исполнении им трудовых обязанностей.

5.2.5. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» один раз в пять лет.

5.2.6. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применять поощрения: (материальные и нематериальные).

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение ценным подарком;

г) награждение почетными грамотами

При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение председателя профсоюзной организации.

5.2.7. Оказывать материальную помощь работникам учреждения за счет экономии фонда оплаты труда (при наличии) в следующих случаях:

- в случае смерти (гибели) члена семьи работника (жена, муж, дети), родителей или лиц, находящихся на его иждивении;

- в случае утраты личного имущества работником в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

- в случае особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья работника или членов его семьи (жена, муж, дети), родителей в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем, аварией;

- в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет и т.д.);

- в связи с уходом на заслуженный отдых впервые;

### **5.3. Поддержка молодых специалистов.**

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

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

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

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в

образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- создание Совета молодых педагогов.

5.3.2. Председатель профсоюзного коллектива организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

5.3.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения: надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации. В срок до 3 лет не включается время пребывания на военной службе по призыву или на замещающей её альтернативной гражданской службе, время обучения в очной аспирантуре, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет.
- привлекать молодых педагогов в работу коллегиальных органов организации, в том числе в комиссии при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

5.3.4. С целью поддержки молодых педагогических кадров предусматривается надбавка в размере не менее 50% ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трёх лет работы с момента окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации. В срок до 3 лет не включается время пребывания на военной службе по призыву или на замещающей её альтернативной гражданской службе, время обучения в очной аспирантуре, время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте до трёх лет.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает при установлении квалификационной категории или со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **Раздел 6.**

### **Охрана труда и здоровья работников.**

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Стороны совместно обязуются:

- а) реализовывать права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других),

- б) участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.
- в) обеспечивать соблюдение требований охраны труда, выполнение соглашения по охране труда, проведению специальной оценки условий труда, проверке знаний и навыков в области охраны труда, по расследованию несчастных случаев на производстве и с воспитанниками во время образовательного процесса, по контролю состояния зданий, по подготовке групп, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году и т. д.
- г) осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательной организации;
- д) контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора);

### **6.3. Работодатель обязуется:**

- 6.3.1. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья, и материалов.
- 6.3.2. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 6.3.3. Во избежании травматизма воспитанников и воспитателей регулярно проводить испытания спортивного инвентаря и спортивного оборудования на территории ДОУ с составлением соответствующих актов.
- 6.3.4. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам.
- 6.3.5. Создать условия для приёма пищи сотрудниками.
- 6.3.6. Ежегодно разрабатывать перечень мероприятий по охране труда, определив в нём организационные и технические мероприятия по охране и безопасности труда, сроки их выполнения, ответственных должностных лиц .
- 6.3.7. При наличии в учреждении большого количеством работников (50 человек и более), ввести должность специалиста по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ. При наименьшем количестве – ответственного сотрудника по охране труда. Ввести должность специалиста по охране труда.
- 6.3.8. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома по охране труда.
- 6.3.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.3.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.
- 6.2.11. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.2.12. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и

других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно с типовыми нормами выдачи СИЗ утв. Приказом Министерства труда России от 09.12.14 № 997н.

6.2.13. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника.

6.2.14. Руководитель учреждения и ответственный по охране труда обязан проходить обучение по охране труда не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития РФ и Министерства Образования № 1/29 от 13.01.2003 г.

6.2.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.16. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.17. Предоставление комитету Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.2.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.2.19. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, оказание пострадавшим первой помощи. Проводить своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.2.21. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

6.2.22. Проводить расследование и учет несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний в порядке установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.2.23. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону от 24. 06. 98г. № 125 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.2.24. За работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утверждённым приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР»,



предусматриваются доплаты в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда -до 12 % ставки (оклада);
- с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда- до 24% ставки (оклада).

6.2.25. Работодатель несет материальную ответственность в установленном законом порядке за вред, причинённый здоровью работника при выполнении им трудовых обязанностей.

### **6.3. Обязанности работника в области охраны труда.**

Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

6.3.2. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.6. Проходить обязательные предварительные (поступление на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

### **6.4. Обязанности профсоюзного комитета в области охраны труда.**

6.4.1. Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.

6.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, законов и иных нормативных правовых актов об охране труда, за состоянием охраны труда.

6.4.3. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

6.4.4. Оказывать необходимую консультационную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей природной среды.

6.4.5. Информировать работников о происшедших несчастных случаях и авариях, о мерах по их предупреждению.

6.4.6. Участвовать в работе по организации охраны труда, в проведении административно-общественного контроля за состоянием охраны труда на всех уровнях, за выполнением мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением, разработке нормативных документов, регламентирующих вопросы охраны труда.

6.4.7. Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий в учреждении, анализе обстоятельств и причин аварий, производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

6.4.8. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного из здоровью на производстве (работе).

6.4.9. Контролировать применение средств индивидуальной и коллективной защиты, приобретение спецодежды, моющих и дезинфицирующих средств за счёт работодателя.

6.4.10. При временной нетрудоспособности следить за правильностью выплат работнику пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом.

6.4.11. Проверка обеспечения работодателем санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников:

- бесперебойная работа туалетной комнаты;
- оборудование мест приёма пищи для работников;
- оборудование места хранения личных вещей, одежды, обуви;
- оказание медицинской помощи;
- учет микроповреждений сотрудниками на рабочем месте;
- оборудование аптек на рабочих местах работников;
- обеспечение питьевой кипячёной водой;
- обеспечение чистоты, режима проветривания на рабочих местах;
- организация питания сотрудников ;
- внесение платы сотрудниками за полученное питание (сотрудники вносят плату в бухгалтерию по отдельной ведомости после обчёта использованных продуктов питания).

### **6.5. Охрана материнства и детства.**

Работодатель обязуется обеспечивать условия, позволяющие сочетать труд с материнством и охрану труда женщин:

6.5.1. Не привлекать к дежурствам в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей до 8 лет, детей - инвалидов до 18 лет.

6.5.2. Предоставлять женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением отпуск по беременности и родам с выплатой пособия по государственному социальному страхованию и в установленном законом размере.

6.5.3. На период отпуска по уходу за ребенком сохраняется место работы (должность), отпуск по уходу за ребенком засчитывается в общий и непрерывный стаж;

6.5.4. Исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Постановлением Совета Министров Правительства РФ от 06.02.93 г. № 105.

Ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5.5. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

6.5.6. Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет, имеющему ребенка - инвалида до 18 лет, одинокой матери (отцу), имеющему ребенка до 14 лет устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней.

### **6.6. Охрана труда молодежи:**

6.6.1. Исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163.

6.6.2. Исключить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы в соответствии с постановлением Минтруда России от 07.04.1999 г. №

6.6.3. Исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет;

6.6.4. Установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

6.6.5. Расторгать трудовой договор с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя допускается только с согласия профсоюзного комитета организации и комиссией по делам несовершеннолетних( ст. 269 ТК РФ).

6.6.6. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается до:

- 16 часов в неделю - в возрасте до 16 лет,  
4 часа в день - в возрасте от 16 до 18 лет.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени и пропорционально МРОТ (ст.130 ТК РФ).

6.6.7. В случае мобилизации сотрудника уволить его нельзя. Работодатель должен будет сохранить рабочее место за мобилизованным работником.

Трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы. Для приостановления трудового договора работнику нужно принести повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо предоставить работодателю копию повестки, если работник уже призван).

Если работник заключил трудовой договор и сейчас проходит испытательный срок, то в случае призыва по мобилизации с 21 сентября 2022 года его трудовой договор также будет приостановлен.

В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен. Срочный трудовой договор также приостанавливается

## **Раздел 7.**

### **Социальное партнерство.**

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

7.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

7.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

7.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ); - утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами
- ; - принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).
- с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям: совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ), другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.). РФ), другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

7.5. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика; - составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков; - правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

### **Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:**

7.6. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

7.7. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

7.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

7.10. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

7.11. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

## **Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности территориальных (местных) и первичных профсоюзных организаций системы образования, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются в соответствии с ТК РФ, уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации с учетом Отраслевого соглашения, соглашения Минобрнауки и иных соглашений, уставов и коллективных договоров образовательных организаций, способствуют составлению и функционированию первичных профсоюзных организаций в образовательных организациях, соблюдают права и гарантии профсоюзных организаций, работников образования и науки всех уровней в соответствии с ТК РФ, федеральным и региональным законодательством о профессиональных союзах, другими правовыми актами, соглашениями, коллективными договорами, не допуская ограничения прав и гарантий профсоюзной деятельности;

8.2. Поддерживают создание первичных профсоюзных организаций и обеспечивают условия для уставной деятельности их выборных органов;

8.3. Содействуют профессиональным союзам в их деятельности и не допускают случаев нарушения прав профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации и Ивановской области.

8.4. Не препятствуют членам президиума МОПО по Лухскому, Палехскому, Пестяковскому, Пучежскому и Южскому муниципальным районам, Пучежской районной профсоюзной организации работников образования и науки Ивановской области и работника аппарата МОПО в посещении образовательных организаций и подразделений, где работают члены Профсоюза, с целью получения информации, а также осуществлению контроля за выполнением трудового законодательства, устава образовательной организации, Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдением социальных гарантий и обеспечением охраны труда в соответствии с законодательством, федерального, регионального и муниципального уровней. Обеспечивают перечисление при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с их трудовой деятельностью.

8.5. Работодатель обязуется способствовать функционированию первичной профсоюзной организации, не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа, не ограничивать его права, предоставленные Законом о профсоюзах, сотрудничать с профкомом по вовлечению и сохранению профсоюзного членства работников детского сада.

8.6. 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.

8.7. Признать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при проведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

8.8. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей

заработной платы работника в размере 1 % . Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.9. Работодатель принимает решение с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.11. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных профсоюзных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.13. Не допускать увольнения по инициативе администрации (за исключением случаев полной ликвидации учреждения) председателя первичной организации профсоюза в течение двух лет после окончания его полномочий.

8.14. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.15. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.15. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома 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);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 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);

- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).
- 8.16. Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных профсоюзах, правах и гарантиях, их деятельности» и ТК РФ.
- 8.17. 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.
- 8.18. Предоставлять председателю первичной организации профсоюза 4 дня в год с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей, в т. ч. участие в семинарах.
- 8.19. Обеспечить взимание взносов на безналичной т.е. через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза при наличии личных заявлений.  
Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работающими, правами и льготами:
- правом на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
  - правом на бесплатную юридическую консультацию по вопросам организации и оплаты труда;
  - бесплатную защиту в случае трудового конфликта с детским садом;
  - правом на получение материальной помощи из средств профбюджета;
  - правом на оказание практической помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение, мероприятий среди детей за счёт средств профбюджета.
- 8.20. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно телекоммуникационной сети «Интернет».

## **Раздел 9.**

### **Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон.**

- 9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами подписавшими договор.
- Стороны договорились и обязуются:
- 9.2. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора совместно разрабатывать и утверждать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
- 9.3. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением Коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
- 9.4. Стороны, подписавшие Коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании коллектива. О выполнении Коллективного договора лично отчитываются: руководитель учреждения, председатель профкома.
- 9.5. При возникновении разногласий в период действия Коллективного договора стороны обязаны использовать все имеющиеся в их распоряжении возможности для урегулирования возникшего спора, в т.ч. индивидуального в соответствии с ТК РФ.
- 9.6. Разрешение споров, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, осуществляет согласительная комиссия в составе представителей работодателя и представителей профкома.
- 9.7. Любая из сторон вправе вносить предложения о внесении в коллективный договор изменений и дополнений. Указанные предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон.

9.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

## **Раздел 10.**

### **Порядок организации и проведения забастовок**

При проведении забастовок профком:

10.1. Организует информирование родителей воспитанников о порядке проведения забастовок, о режиме работы детского сада во время забастовки.

10.2. Обеспечивает занятость и организацию питания детей.

10.3. Обеспечивает дежурство участников забастовки в детском саду и на территории учреждения с целью обеспечения порядка, чистоты и сохранности принадлежащего саду имущества.

10.4. Принимает другие необходимые меры для обеспечения жизни и

10.5. Возмещение материального ущерба, понесенного учреждением в связи с забастовкой, производится в судебном порядке.

10.6. Администрация детского сада при соблюдении трудовым коллективом всех примирительных процедур, предусмотренных законодательством о порядке разрешения трудовых споров, принимает все от нее зависящие меры для выплаты заработной платы за период участия работников данного учреждения в забастовках работников образования в соответствии с тарификацией на учебный год.

## **Раздел 11.**

### **Заключительные положения.**

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. В месячный срок со дня подписания Коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит его содержание до сведения всех членов Профсоюза.

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами Коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию Коллективного договора (изменений и дополнений в Коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.6. Стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор. Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего



собрания (конференции) работников в установленном законом порядке. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

11.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

11.9. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.10. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

#### **К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ПРИЛАГАЮТСЯ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь.
2. Соглашение по охране труда МКДОУ детского сада «Ромашка» с.Сеготь сад.