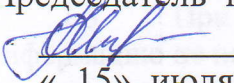


Департамент социальной политики  
Администрации города Кургана  
Муниципальное бюджетное  
дошкольное образовательное учреждение  
города Кургана «Детский сад  
общеразвивающего вида №4  
«Ивушка»

Принято общим собранием  
трудового коллектива  
«24» июня 2024г.  
Протокол № 4

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома  
  
Максимова О. А.  
« 15» июля 2024г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий МБДОУ  
Долганцева Н. В.  
«15» июля 2024 г.



## Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 4 «Ивушка»

(с 15.07.2024 г. по 14. 07. 2027 г.)

г. Курган  
2024

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее КД) заключён между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 4 «Ивушка» (МБДОУ «Детский сад №4») с одной стороны, и работодателем Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Детский сад №4 «Ивушка» в лице заведующего Долганцевой Натальи Владимировны, действующей на основании Устава, с другой стороны. (ст. 56 ТК РФ, ст. 25 ТК РФ).

Работники МБДОУ «Детский сад №4» доверяют и поручают профсоюзному комитету МБДОУ в лице председателя профкома (далее ПК) представлять их интересы в переговорах, заключать КД и контролировать его исполнение.

1.2. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим и определяющим социально-трудовые, взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Настоящий КД принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в образовательном учреждении.

1.4. Положения КД не должны противоречить Трудовому Кодексу, Гражданскому кодексу и другим, правовым и нормативным актам, регулирующим трудовые отношения.

1.5. При составлении проекта КД стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.6. КД подписывается сторонами в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта, КД подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.7. Проект КД подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях образовательного учреждения и дорабатывается с учётом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.

1.8. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.10. Стороны признают, что единственным представителем работников учреждения является профсоюзный комитет. Профсоюзный комитет представляет и защищает индивидуальные интересы членов профсоюза, а также не членов профсоюза в случае, если они ежемесячно перечисляют на счёт профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы (Закон РФ «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности»). Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение договора от их имени, вправе регулировать свои отношения с работодателями, в индивидуальном порядке.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа муниципального учреждения. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене

формы собственности организации – в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.12. Изменения и дополнения в КД в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством, и утверждаются в качестве приложения к КД решением собрания трудового коллектива (ст. 44 ТК РФ).

1.13. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению КД, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением КД, а также в нарушении и невыполнении обязательств по КД, подвергаются штрафу. В размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

1.14. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в 7-дневный срок начать переговоры.

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.16. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.17. Принятый КД доводится до сведения всех членов трудового коллектива в месячный срок.

1.18. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.19. Договор признаёт исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора,
- поощрение работников за добросовестный труд, согласованных с профкомом,
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда,
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности,
- принятие локальных нормативных актов, согласованных с профсоюзным комитетом,
- планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса,
- приём на работу, продвижение в должности, организацию повышения квалификации,
- обеспечение занятости, совершенствование оплаты и условий труда работников,
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.20. Коллективный договор признаёт право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями раздела 3 ТК РФ;
- предоставление ему работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращённую для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск, продолжительность которого установлена Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601;
- объединение в профессиональный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное медицинское и социальное страхование.

#### 1.21. Администрация:

Признаёт профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива (ст. 32 ТК РФ). Работодатель принимает решение с учётом мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 371 ТК РФ), и согласовывает с ним следующие локальные акты:

- правила внутреннего трудового распорядка,
- положение об оплате труда работников учреждения,
- график отпусков,
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий год,
- приказы о награждениях работников,
- приказы о расторжении трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза (ст. 82 ТК РФ),
- предусматривает различные формы поощрения профсоюзного актива за работу в интересах трудового коллектива.

#### 1.22. Профсоюзный комитет:

Признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда, как основу развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

В своей работе осуществляет:

- рассмотрение общих условий труда, правил техники безопасности и гигиены труда;
- прохождение процедур, установленных для рассмотрения жалоб;
- рассмотрение системы социального обеспечения или социальной помощи;

## **РАЗДЕЛ II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учётом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательного выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях коллективного договора.

Локальные нормы, установленные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора;

- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- выплата пособий, компенсаций;
- улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков;
- вопросы поддержки материнства и детства;
- вопросы перечисления взносов в СФР;
- другие вопросы, определенные сторонами с учётом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

2.5. Коллективный договор включает следующие разделы:

**1 раздел** - Общие положения.

**2 раздел** - Структура и содержание коллективного договора.

**3 раздел** - Трудовой договор. Условия приёма и высвобождения работников.

**4 раздел** - Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

**5 раздел** - Оплата и нормирование труда работников.

**6 раздел** - Рабочее время и время отдыха.

**7 раздел** - Охрана труда и здоровья, улучшение условий работников.

**8 раздел** - Социальное развитие учреждения, социально-трудовые гарантии.

**9 раздел** - Разрешение трудовых споров.

**10 раздел** - Гарантии профсоюзной деятельности.

**11 раздел** - Заключительные положения.

2.6. К коллективному договору прилагаются:

- копия совместного решения комиссии о разработке КД (приказ о создании комиссии);
- штатное расписание учреждения;
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- положение об оплате труда работников учреждения;
- положение по распределению стимулирующих выплат работникам;
- план организационных мероприятий по охране труда;
- перечень по профессиям на обеспечение спецодеждой, смывающими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.

### **РАЗДЕЛ III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. УСЛОВИЯ ПРИЕМА И ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением. Своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

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

3.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом (ст. 371 ТК РФ).

3.4. При приёме на работу трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику под роспись, как правило, на неопределенный срок, или на определенный срок, но не более чем на 5 лет (срочный трудовой договор), (ст. 58-59 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.6. Условия трудового договора, затрагивающие интересы всего трудового коллектива (установление доплат, предусмотренных Положением об оплате труда) утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом и учётом мнения трудового коллектива (ст. 57 ТК РФ).

3.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2 месячного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.8. На педагогических работников не распространяется ограничение в приёме на работу лиц, связанных между собой родством.

3.9. Расторжение трудового договора с работником, на основании сокращения численности или штата работников (ст. 81 ТК РФ), возможно при условии согласования с ПК (ст. 373 ТК РФ).

3.10. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления ПК не менее чем за 3 месяца.

3.11. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения). Копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведётся); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

В связи с формированием электронных трудовых книжек при приёме на работу работник обязан предъявить трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности.

При сохранении у работника трудовой книжки на бумажном формате работодатель оформляет сведения о трудовой деятельности работника в электронном виде.

3.12. На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Работодатель обязан при приёме сотрудника на работу проверить оформление трудовой книжки в соответствии с трудовым законодательством. По желанию



работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.13. В случае расторжения трудового договора в день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести окончательный расчёт (ст. 84.1 ТК РФ).

3.14. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Испытание при приёме на работу устанавливается в соответствии со ст. 70 ТК РФ.

3.15. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

3.16. Приём и увольнение совместителей происходит на основании ст. 282-288 ТК РФ.

3.17. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- предпенсионного возраста (до 5-х лет);
- проработавшие в учреждении свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 18-летнего возраста;
- воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года;
- не освобожденные от основной работы председатель профкома и члены профкома;
- малообеспеченные работники (на основании акта жилищно-материального обследования, которое проводится созданной независимой комиссией из числа членов профкома и работников учреждения).

3.18. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

Работодатель:

3.19. Соблюдает предусмотренный трудовым кодексом РФ и Законом «Об образовании в Российской Федерации» порядок приёма и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.

3.20. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.21. Если иное не установлено Трудовым кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учёта - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

В отдельных случаях с учётом специфики работы Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов: медицинская справка о состоянии здоровья, флюорографическом обследовании, сведения о вакцинации, противодифтерийной иммунизации (ст. ст. 65, 331, 351. ТК РФ).

3.22. Работодатель обязуется:

- с целью сохранения численности работников и содействия их занятости, временно приостанавливать приём новых работников на вакантные рабочие места;
- проводить переобучение работников;
- в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников, сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее 2-х месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий. А в случае массового увольнения (от 8% и более от числа работающих в течение 90 календарных дней) – не позднее 3-х месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий, предусматривать первоочередное увольнение временных, и работающих по совместительству работников (ст. 82 ТК РФ);
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизации, сокращением штатов, предварительно согласовать с профсоюзной организацией.

3.23. При приёме сотрудников на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить их под роспись с (ст. 68 ТК РФ):

- коллективным договором;
- уставом учреждения;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностной инструкцией;
- должностной инструкцией по охране труда;
- правилами по технике безопасности;
- правилами пожарной безопасности;
- санитарно-гигиеническими правилами;
- иными локальными нормативно-правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.24. Увольняет работников членов профсоюза с учётом мнения ПК в следующих случаях (ст. 373 ТК РФ):

- смены собственника имущества организации; (в отношении руководителя, и его заместителей ст. 81 ТК РФ);
- при ликвидации учреждения или сокращении численности штата работников (ст. ст. 81-82 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (ст. ст. 81-82 ТК РФ);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. ст. 81-82 ТК РФ);
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, его заместителем членами коллегиального исполнительного органа организации, коллективным договором и другими нормативными актами (ст. 81 ТК РФ).

3.25. Увольняет работников по общим основаниям прекращения трудового договора, установленным ст. 77 ТК РФ.

#### **РАЗДЕЛ IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**



Работодатель:

- 4.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ)
- 4.2. С учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
- 4.3. Создает условия работникам учреждения не реже одного раза в три года пройти переподготовку за счёт средств учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счёт учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется полностью место работы, должность, учебная нагрузка, средняя заработная плата (ст. 47 ФЗ №273-ФЗ).
- 4.4. Проводит аттестацию педагогических работников по плану учреждения в соответствии с Положением «Об аттестации педагогических работников».
- 4.5. Своевременно готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.
- 4.6. Гарантирует работникам, совмещающим работу с первичным обучением в образовательном учреждении высшего профессионального образования, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка, в соответствии со ст. 173 ТК РФ.
- 4.7. Гарантирует работникам, направленным на повышение квалификации в соответствии с графиком, сохранение 100% заработной платы.

Профсоюз:

- 4.8. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в вопросах занятости работников.
- 4.9. Принимает участие и осуществляет контроль за прохождением аттестации педагогических работников, членов профсоюза.
- 4.10. Согласовывает с администрацией объем и распределение учебной нагрузки.
- 4.11. Согласовывает с администрацией материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

## **РАЗДЕЛ V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Работодатель:

- 5.1. Производит оплату труда работников в соответствии с Положением по оплате труда.
- 5.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).
- 5.3. Заработную плату выплачивает не реже, чем каждые полмесяца, в дни установленные учредителем: за первую половину месяца 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 9 числа следующего месяца.  
Если день выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день она выплачивается накануне перед этим днем. Ежемесячно в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсаций за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, платы отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику (ст. 136 ТК РФ).  
При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за

каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

5.4. В случае приостановки работы работниками учреждения из-за невыплаты заработной платы в соответствии со сроками, закрепленными в коллективном договоре и соглашениях, оплата времени за дни приостановки производится в размере средней месячной заработной платы (ст. 35.4 городского трёхстороннего соглашения).

5.5. Оплату отпуска производит сотрудникам не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, оотзывает работника из отпуска только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ).

5.7. Своевременно производит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования и квалификации работников их учебной нагрузки, прочих условий, требующих изменения тарификации.

5.8. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с базовыми окладами (тарифными ставками). Размер выплат работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, выплачивается в размере от 4 до 12% базового оклада (тарифной ставки) и не может быть изменён в сторону уменьшения при сохранении прежних условий труда до проведения специальной оценки условий труда. Данная выплата работнику осуществляется пропорционально времени, отработанному в особых условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится (ст.33.1; 33.2. городского трёхстороннего соглашения).

5.10. Доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда производить на основе специальной оценки условий труда. На момент принятия КД установить доплаты категориям работников, указанным в Приложении к настоящему КД. (ст. 372 ТК).

5.11. Устанавливает доплату из стимулирующего фонда председателю ПК согласно положения об оплате труда.

5.12. Оплачивает время простоя по вине работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Оплачивает время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее 2/3 тарифной ставки, (должностного оклада), рассчитанных, пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

5.13. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. (ст. 154 ТК РФ, ст. 32 Трёхстороннего соглашения).

Оплата работы в праздничные и выходные оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. При замене временно отсутствующего работника без освобождения от своей постоянной должности, за совмещение профессий (должностей) или увеличении объема работы, в том числе штатным заместителям руководителя размеры выплат устанавливать по соглашению сторон из фонда оплаты труда МБДОУ.

5.15. В случае замещения временно отсутствующего работника свыше 2 месяцев оплата труда замещающего работника производится с начала замещения в соответствии с его тарификацией.

5.16. Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их основных обязанностей, осуществляется за дополнительную плату по соглашению сторон.

5.17. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании положения об оплате труда, утвержденного работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 27 городского трёхстороннего соглашения).

5.18. С целью социальной поддержки молодых педагогических кадров, получивших образование по очной форме обучения и работающих по соответствующей специальности, предусматривать в Положении об оплате труда организации ежемесячные выплаты в течение 3-х лет после окончания ими образовательных организаций (ст. 55.1. городского трёхстороннего соглашения).

5.19. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, производится исходя из размера ставки более высокой квалификационной категории оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Профсоюз:

5.20. Согласовывает с администрацией предварительное распределение учебной нагрузки и составление тарификации к началу учебного года.

5.21. Принимает участие в разработке и согласовании проекта Положения «Об оплате труда» работников учреждения.

5.22. Согласовывает выплаты компенсирующего и стимулирующего характера, социальные выплаты.

5.23. Устанавливает контроль за своевременной выплатой заработной платы.

Стороны совместно:

5.24. Обязуются для разрешения индивидуальных трудовых споров способствовать созданию комиссии по трудовым спорам.

## **РАЗДЕЛ VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Работодатель:

6.1. Ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего

персонала учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для педагогических работников – 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

6.2. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

- устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет),
- также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.3. За работу в выходные и праздничные дни:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки оплаты труда;
- работникам, получающим месячный оклад в размере не менее, одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа проводилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работающего в выходной или 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 (ст. 153 ТК РФ).

6.4. Общими выходными днями являются воскресенье и праздничные дни.

6.5. Продолжительность отпуска:

- заместителей заведующего по УВР – 42 календарных дней;
- педагогических работников - 42 календарных дней;
- педагога-психолога – 42 календарных дней;
- зам. заведующего по АХР, зав. хозяйством – 28 календарных дней;
- учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

(Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках", ст. 115 ТК РФ).

6.6. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день к очередному отпуску следующим работникам:

- Заместителю заведующего по АХР – 14 календарных дней;
- Заведующему хозяйством - 14 календарных дней;
- Делопроизводителю - 14 календарных дней;
- Кладовщику - 14 календарных дней

Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании проведенной СОУТ к очередному отпуску следующим работникам

- Шеф-повару – 7 календарных дней;
- Повару – 7 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

6.7. График отпусков администрация составляет с учетом мнения Профсоюзного комитета, согласовывает с работниками не позднее, чем за две недели до наступления начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ; ст. 38.8-38.9. городского трехстороннего соглашения).

6.8. Отпуск может быть использован с разрывом, разделен на части, перенесен частично или полностью на другой год только с письменного согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесён на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Работник в выборе новой даты начала отпуска имеет преимущественное право (ст. 124 ТК РФ; ст. 38.8-38.9. городского трехстороннего соглашения).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденной медицинскими документами, других случаях, установленных ст. 124 ТК РФ.

6.10. Предоставляет работнику, воспитывающему ребенка-инвалида и инвалида детства 4 дополнительных выходных в месяц с оплатой в размере дневного заработка за счет средств социального страхования. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. (ст. 262 ТК РФ).

6.11. Предоставляет сотрудникам по согласованию с профсоюзным комитетом длительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до одного года каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности. Это время входит в непрерывный педагогический стаж с сохранением рабочего места, должности, учебной нагрузки в соответствии с утвержденным Положением «О предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам» (ст. 335 ТК РФ).

Без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, до 15 календарных дней;
- работникам, слушателям подготовительного отделения образовательного учреждения для сдачи выпускных экзаменов, до 15 дней (ст. 173 ТК РФ).

6.12. Предоставляет работникам краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 дней в удобное для него время, по письменному заявлению работника по уважительным причинам. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или по частям в следующих случаях:

- бракосочетание работника или детей работника;
- смерть лиц, состоявших с работником в близких родственных отношениях;
- болезни детей, родителей, живущих в другом населенном пункте;
- рождение ребенка в семье;
- проводы сына в армию;
- переезд на новое место жительства;

- для ликвидации серьезной аварии в доме;
- в других случаях по предъявлению уважительных причин исходя из конкретной сложившейся ситуации, при согласовании с ПК;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет (ст.263 ТК РФ)
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

6.13. Привлекает работников к выполнению сверхурочных работ с их письменного согласия в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Профсоюз:

6.14. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем ТК РФ в вопросах режима работы работников учреждения.

6.15. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

## **РАЗДЕЛ VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Работодатель:

7.1. Обеспечивает работу по охране труда и соблюдению техники безопасности в соответствии с Типовым положением о службе охраны труда и выполняет Соглашения по технике безопасности и охране труда с профсоюзным комитетом в максимальном объеме.

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

7.3. Осуществляет:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разрабатывает, утверждает и согласовывает с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- своевременно проводит первичные и плановые инструктажи по охране труда и технике безопасности и проводит обучение инструкторов по охране труда;
- создаёт санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;



- организует ежегодные обязательные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов, проведение вакцинации для работников учреждения (ст. 213 ТК РФ);
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний охраны труда;
- принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций. В том числе по оказанию пострадавшим первой помощи (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда для работающих в организации (ст. 219 ТК РФ).

7.5. Обеспечивает в целях улучшения условий труда:

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
- создание условий для отдыха во время перерывов и организацию спортивно-оздоровительной работы.

7.6. Обеспечивает за счет средств организации работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты. Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в необходимых случаях средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее соответствующей обработки (ст. 221 ТК РФ).

7.7. Обеспечивает обучение работников организации по вопросам охраны труда.

7.8. Обеспечивает безопасность труда работников, занятых в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемом помещении, предусматривает размеры оплаты вынужденного простоя при прекращении работы по причине низкой температуры.

7.9. Администрация создает комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда (часть 6 статьи 27 ФЗ №426 от 28.12.2013г.);
- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей и должностных лиц в этих вопросах;
- обеспечить совместно с выборным профсоюзным органом проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации;
- проводят своевременное расследование несчастных случаев и случаев травматизма.

7.10. При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% заработной платы из фонда заработной платы.

7.11. Выполняет предписания пожарнадзора, Госсанэпиднадзора, Роспотребнадзора, Административно - технической инспекции, инспекции по труду, Энергоназора. (ст. 212 ТК РФ).

7.12. Обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля. А также в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья в следствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда (ст. 220 ТК РФ).

7.13. Обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда и здоровья работников и обучающихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключает с учетом мнения ПК.

7.14. Отчитывается два раза в год перед трудовым коллективом о выполнении соглашения по охране труда по актам.

7.15. Проводит анализ травматизма, заболеваемости и их причин ежеквартально.

Профсоюз:

7.16. Оказывает работодателю содействие в организации работы по охране труда.

7.17. Ежегодно заключает с работодателем Соглашение по охране труда и технике безопасности, два раза в год проводит контроль его выполнения.

7.18. Осуществляет контроль за деятельностью работодателя в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с Законом о профсоюзах и ст. 212 ТК РФ.

7.19. Проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, контроля.

7.20. Участвует в проведении административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации.

7.21. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

7.22. Осуществляет защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представляет их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.23. Утверждает должностные инструкции по охране труда и технике безопасности (ст. 212 ТК РФ).

7.24. Проводит обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюза.

Работники обязуются:

7.25. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.26. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

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

7.28. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.29. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Стороны совместно:

7.30. Признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;

- своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

7.31. Организуют подготовку образовательного учреждения к новому учебному году.

## **РАЗДЕЛ VIII. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ГАРАНТИИ**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работникам.
- 8.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в 3 года.
- 8.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
- 8.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.167 ТК РФ).
- 8.5. Увольнение работника вследствие недостаточной квалификации не допускается, если имеется возможность перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность).
- 8.6. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.  
Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.  
Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).
- 8.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится с соблюдением процедуры учёта мотивированного мнения профсоюзного комитета. (ст. 44 городского трёхстороннего соглашения).
- 8.8. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст.256 ТК РФ). (ст.50. городского трёхстороннего соглашения).
- 8.9. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур,

устанавливается оплата труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев (ст. 51. городского трёхстороннего соглашения).

8.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-175, ст. 177 ТК РФ.

8.11. Предусмотреть предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, при получении второго образования, если обучение осуществляется по профильной деятельности учреждения:

- на I и II курсах по 40 календарных дней, на каждом и последующих курсах соответственно по 50 календарных дней;
- для прохождения промежуточной аттестации 40 календарных дней;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов 4 месяца;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов 1 месяц (ст. 173 ТК РФ).

Профсоюз:

8.12. Организует проводы, выходящих на пенсию работников организации (членов профсоюза), с вручением ценных подарков, на сумму до 2000 рублей.

8.13. Обязуется организовать постановку на учет всех нуждающихся в санаторно-курортном лечении и обеспечить участие представителей профкома в работе комиссии по оздоровлению.

8.14. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в связи со стихийными бедствиями, кражами, продолжительной болезнью, со смертью близких.

8.15. Администрация и профком обязуются обеспечить участие работников в управлении учреждением (см. Закон РФ “Об образовании в РФ”).

## **РАЗДЕЛ IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателя организации по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесение изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки, задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника разрешается в соответствии с Трудовым кодексом РФ в комиссиях по трудовым спорам, и с обращением в суд (глава 60 ТК РФ).

9.2. Неурегулированные разногласия между работодателем и работником в сфере социально-трудовых прав и обязанностей (труд. спор) рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом (ст. 382 ТК РФ). В комиссию по трудовым спорам или суд работник обращается до истечения 1-3 месячного срока со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушениях своего права (ст. 386, 392 ТК РФ).

9.3. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя в соответствии с Положением о комиссии по трудовым спорам.

9.4. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между администрацией образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение

профсоюзного комитета при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 398 ТК РФ).

9.5. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (статьи 398 – 418 ТК РФ).

9.6. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор, при условии их выполнения.

## **РАЗДЕЛ X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Работодатель обязуется предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений, а также взносов не членов профсоюза, согласно их личным заявлениям.

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

10.4. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- разработка локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст. 8 ТК РФ);
- регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке (ст. 9 ТК РФ);
- законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и нормы международного права (ст. 10 ТК РФ);
- изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни; исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- порядок, сроки и место выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- стимулирующие выплаты (ст. 144 ТК РФ);
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращению численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров (ст. 196 ТК РФ);
- обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

10.5. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюза, содействует его деятельности (Закон РФ "О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности", ст. 15, 28, 30).

10.6. Работодатель сохраняет средний заработок председателю профкома, члену горкома, членам профкома, уполномоченному по охране труда во время профсоюзной учебы и участия в конференциях, пленумах, собраниях, проводимых профсоюзом.

10.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 374 ТК РФ, ФЗ - 10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.8. Председатель профкома, его заместители, члены горкома, не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты, увольнению. При сокращении численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание без согласования с вышестоящим выборным профсоюзным органом. Такой же порядок дисциплинарного взыскания или увольнения применяется к председателю профкома, его заместителям, членам горкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ; ФЗ-10 от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 35.8. городского трёхстороннего соглашения).

10.9. Работодатель предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки.

10.10. Работодатель предоставляет профкомому право проведения собраний членом профсоюза в рабочее время. Выделять для этой цели кабинет в согласованные сроки.

**10.11.** Работодатель устанавливает доплату из стимулирующей части фонда оплаты труда МБДОУ председателю ПК согласно положению об оплате труда.

10.12. Предоставляет возможность профсоюзному комитету доводить информацию профсоюза до всех работников учреждения.

10.13. Работодатель признает право профсоюза:

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий трудового договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членом профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;
- участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними бесплатными приглашениями на новогодние вечера;
- совместно с комиссией вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, совместно составлять и направлять заявки;



- осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- оказывать по заявлению материальную помощь членам профсоюза;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Коллективный договор действует в течение трёх лет и вступает в действие с 15.07.2024г..

11.2. Договор оформляется в двух экземплярах (для работодателя, профкома и 1 для соответствующего органа по труду) (ст. 50 ТК РФ).

11.3. Стороны обязуются осуществлять не реже двух раз в год контроль над выполнением КД и отчитываются перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения КД.

11.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.

11.5. Внесение изменений в действующий КД вносятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном при его заключении.

11.6. В случае невыполнения КД работодатель признает право работников на забастовку, как способ разрешения коллективного трудового спора (ст. 37 Конституции РФ, ст. 409 ТК РФ).

11.7. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий КД, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников. В случае, если факты нарушений подтвердились, работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Уведомительная регистрация коллективного Договора в органах по труду производится работодателем в семидневный срок со дня его подписания.

11.10. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК РФ (ст. 401 ТК РФ).

11.11. При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны обязуются избегать конфронтации.

11.4. Стороны обязуются соблюдать условия договора в течение трех лет с момента вступления в силу настоящего Договора.

11.5. Стороны обязуются обеспечивать конфиденциальность информации, полученной в ходе исполнения Договора, и не разглашать ее третьим лицам без предварительного письменного согласия другой стороны.

11.6. В случае невыполнения КИ работником обязательств по настоящему договору, работодатель имеет право применить меры дисциплинарного характера в соответствии с законодательством Республики Казахстан.

11.7. Работодатель обязуется предоставлять работнику необходимые условия для выполнения его обязанностей.

11.8. Работодатель обязуется предоставлять работнику необходимые условия для выполнения его обязанностей.

11.9. Работодатель обязуется предоставлять работнику необходимые условия для выполнения его обязанностей.

11.10. Работодатель обязуется предоставлять работнику необходимые условия для выполнения его обязанностей.



*Прошито и прошершено  
 Сервисное ведомство  
 № 219  
 2019 г. 11.11.19  
 [Signature]*