

Председатель профкома  
П.Ю.Кривошекова

29 марта 2019

Заведующий МКДОУ детского сада  
«Филиппок» с.Филиппово  
Н.Н.Некрасова

29 марта 2019г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного  
Учреждение детского сада «Филиппок» с.Филиппово  
Кирово-Чепецкого района Кировской области  
на 2019-2022годы

Юридический адрес:

613004, Кировская область, Кирово-Чепецкий район,  
с.Филиппово, ул.Михаила Злобина, д.7  
телефон: 8(83361)7-71-47

с.Филиппово 2019

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детском саду «Филиппок» с.Филиппово (далее – Учреждение) на 2019-2022 гг.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор составлен на основании:

- Конституции Российской Федерации,
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ),
- Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
- Федеральных законах от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ на 2012-2014 годы (от 22 февраля 2012г.),

1.1. Соглашения на территориальном уровне предусматривают для работников создание условий труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Соглашением.

1.2. Комитет по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции в установленном порядке осуществляет регистрацию коллективных договоров учреждений и Соглашений в целях контроля за состоянием, эффективностью, обобщения опыта коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и принимает необходимые меры по фактам нарушения коллективных договоров и Соглашений в соответствии с действующим законодательством.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя - председателя профсоюзного комитета;

- работодатель в лице его представителя – заведующего МКДОУ детским садом «Филиппок» с.Филиппово.

1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01.02.2019 года, с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда.
- Положение о стимулировании работников.
- Положение о премировании
- Соглашение по охране труда;
- Типовые нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты.
- Перечень профессий, которым выплачиваются компенсационные выплаты за работу во вредных условиях труда и предоставляется дополнительный отпуск.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- Учет мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора;
- Другие формы (ст.53 ТК РФ).

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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

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

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

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

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

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа детского сада в целом или ее отдельных структурных подразделений.
- Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:
  - для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
  - для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
  - для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях,

статья 113 ТК РФ) под угрозой жизни или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного соглашения работника и с учетом мнения профкома.
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

2.11. Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний работников, родительских собраний.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

2.14. С приказом заведующего Учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.15. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения.

2.16. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п. «а» п.6 ч.1 ст.81 или п.4 ч.1 ст.83 ТК РФ, и при увольнении женщины,

сроки действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с ч.2 ст.261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель должен выдать ее не позднее 3 рабочих дней со дня обращения работника.

2.17. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право оставления на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией и уровнем образования. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право на оставлении на работе, сверх перечня ст.179 ТК РФ женщины матери, имеющие детей до 16 лет, лица, проработавшие на данном предприятии более 10 лет.

2.18. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата работников предупреждаются руководителем Учреждения письменно и под роспись за два месяца до увольнения.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», а также административным регламентом Департамента предоставления государственной услуги «Обеспечение проведения аттестации педагогических работников государственных, муниципальных частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационных категорий», утверждённым приказом Департамента образования при подаче соответствующего заявления, в установленные законом сроки.

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
- Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения профкома.

3.4. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

3.5. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 2 лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.6. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письмен-



или перевода на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

37. С целью социальной защиты педагогических работников Учреждения присваивать на срок до 1 года действие квалификационных категорий (кроме высшей) в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией Учреждения;
- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- с момента выхода на работу после длительной нетрудоспособности;
- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.
- в период исполнения на освобожденной основе полномочий председателя территориальной или первичной профсоюзной организации, а также в составе Выборного профсоюзного органа.
- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста.
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения; работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учётом мнения профкома.

38. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника - члена профсоюза, занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения. Аттестационная комиссия обязана уведомлять профсоюзного представителя о дате проведения аттестации педагогического работника. Для проведения аттестации с целью установления первой и высшей категории в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профсоюза.

39. Аттестационной комиссии Департамента при рассмотрении заявлений работников на установление (подтверждение) квалификационных категорий предоставляется право присваивать заявленную категорию педагогическим работникам:

- Имеющим почётные звания («Народный ...», «Заслуженный...», «Почётный работник ...РФ»);
- Имеющим учёные степени по профилю работы;
- Стабильно имеющим в межаттестационный период победителей, лауреатов Всероссийских и международных мероприятий, обладателей премий для поддержки талантливой молодёжи (в соответствии с Указом Президента РФ от 6 апреля 2006 г. № 325);
- Проходящим аттестацию в третий раз с целью установления той же категории при наличии стабильных результатов;

- Педагогическим работникам творческих коллективов, которые имеют звание «Образцовый детский коллектив», присвоенное Министерством образования и науки РФ – на основании проведенных ими мастер-классов или материалов, представленных для участия в научно-практических конференциях, инновационных форумах, творческих конкурсах.

3.10. В случае если работник при аттестации на высшую категорию не набрал необходимого количества баллов, но их количество соответствует требованиям, предъявляемым к первой категории, то аттестационная комиссия Департамента вправе с согласия работника принять решение о соответствии уровня квалификации данного работника требованиям первой квалификационной категории.

3.11. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия во всех образовательных учреждениях, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (согласно приложению № 2).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель по согласованию с профсоюзной организацией на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в аттестационную комиссию Департамента с просьбой о разрешении конфликта.

3.12. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает выслугу занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника), создает условия для формирования электронного портфолио и видеозаписи занятия.

3.13. Обеспечение участия в процедуре аттестации членов аттестационной комиссии Департамента и экспертов относится к полной компетенции региональных органов власти.

## « ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников детского сада и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч.1 ст.81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ) Стороны договорились, что:

4.4. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в детском саду, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из детского сада в связи с сокращением численности или штата.

4.7. Увольнение считается массовым:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), утверждаемым работодателем с уче-

...нения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2.** Детский сад работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье, праздничные дни.

Рабочее время установлено с 7 часов 30 минут до 18 часов 00 минут.

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

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.33 ТК РФ).

- воспитателя 36 часов

- музыкального руководителя 24 часа.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1 для женщин, работающих в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

**5.4.** Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом

**5.5.** Установить и предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей учреждений (пост. Правительства РФ от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения"), их заместителей, руководителей структурных подразделений, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 5 календарных дней.

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- заведующий детским садом.

- заведующий хозяйством.

**5.6.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.7.** Время перерыва для отдыха и питания:

Перерыв для отдыха и питания для работников устанавливается Прави-  
лами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и  
составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108  
ТК РФ) воспитатели принимают пищу совместно с воспитанниками.

**5.8.** Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение ра-  
ботников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается  
только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия  
по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в  
двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию ра-  
ботника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.9.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не пре-  
дусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распо-  
рядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с пись-  
менного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном  
Положением об оплате труда.

**5.10.** Во время ремонта педагогический и обслуживающий персонал при-  
влекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных  
знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пре-  
делах установленного им рабочего времени.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее,  
чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю  
Учреждения.

**5.12.** Работникам ДОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам 42 календарных дня
- обслуживающему персоналу 28 календарных дней

**5.13.** Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия ра-  
ботника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспе-  
чения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе  
работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Разделение отпуска возможно только с согласия работника, если он использо-  
вал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска только с согласия работ-  
ника.

**5.14.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам  
работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без со-  
хранения заработной платы, продолжительность которого определяется по со-  
глашению между работником и работодателем.

**5.15.** Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет не-  
прерывной педагогической работы может быть предоставлен дополнительный  
отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых федеральным  
органом исполнительной власти.

5.16. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск родителям, в семьях которых двое и более несовершеннолетних детей, в любое время по их желанию.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с. Филиппово, которое разработано в соответствии с Постановлением главы администрации Кирово-Чепецкого района Кировской области от 30.12.2008г № 194 «Об отраслевых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы» и является Приложением №2 к настоящему коллективному договору.

6.2. Заработная плата работников ДООУ определяется на основе:

1) отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) установления должностных окладов на основе размеров минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям) в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3) установления выплат компенсационного характера;

4) установления выплат стимулирующего характера;

5) установления доплаты работнику для доведения его заработной платы до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Применять утверждённый Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», содержащий должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.3. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работодатель обязуется обеспечить работникам открытие и обслуживание лицевых счетов в кредитном учреждении (ст. 22, 56 ТК РФ) за счёт образовательного учреждения.

- Заработная плата выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц : 30 числа за первую половину текущего месяца и 15 числа за вторую половину прошедшего месяца.

6.4. Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационно-

го характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

**6.6.** Месячная заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) установленная в новой системе оплаты труда, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета премий и ~~иных стимулирующих выплат~~), выплачиваемой до введения этой новой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Разница в заработной плате доплачивается ежемесячно, включается в систему оплаты труда и учитывается при начислении средней заработной платы работников Учреждения во всех необходимых случаях.

**6.7.** В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время), на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время – с 22<sup>00</sup> часов до 6<sup>00</sup> часов ставки за каждый час работы в ночное время.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

**6.8.** Размер и перечень компенсационных выплат работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с.Филиппово (Приложение №2).

**6.9.** К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с.Филиппово (Приложе-

ние №4) и с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с.Филиппово (Приложение №3). .

**6.10.** Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления Учреждения (Управляющий Совет) с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению заведующим Учреждением **1 раз в 3 месяца** и выплачиваются в течение этого срока ежемесячно за счет средств Фонда оплаты труда. Порядок рассмотрения органами самоуправления Учреждения (Управляющий Совет) вопросов о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением (Приложение №4).

Премияльные выплаты работникам по результатам труда распределяются заведующим Учреждением **1 раз в 3 месяца** в пределах ассигнований на оплату труда предусмотренных в бюджетной смете. Порядок рассмотрения вопросов о премировании работников устанавливается соответствующим Положением (Приложение №3).

**6.11.** Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников Учреждения (педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется органом самоуправления Учреждения по представлению заведующего и по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.12.** Работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, стимулирующие выплаты не назначаются и не производятся.

**6.13.** Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

**6.14.** Оплата труда работников Учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными иными особыми условиями труда;
- Доплата за совмещение профессий (должностей);
- Доплата за расширение зон обслуживания;
- Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- Доплата за работу в ночное время;
- Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Повышенная оплата сверхурочной работы.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работникам производится в соответствии со ст.151 ТК РФ.

Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном раз-



мере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**6.15.** Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со ст.285 ТК РФ. Если установленная ставка по выполняемой должности меньше уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по выполняемой работе должна начисляться от утвержденного уровня МРОТ.

**6.16.** Исчисление заработной платы работникам Учреждения, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со ст.139 ТК РФ.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3(среднемесячное число календарных дней).

Могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета средней заработной платы, если это не ухудшает положение работников.

Изменение заработной платы производится:

- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- В других установленных законом случаях.

**6.17.** Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий в течение срока их действия в следующих случаях:

- При работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения;
- При переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственное образовательное учреждение, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- При выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности).

**6.18. 8.** При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Произвести оплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ);

- Выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

**6.19.** Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профком координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- Осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;
- Обеспечивает информационно-методическими материалами по вопросам материалов труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования;
- Наполняемость групп согласно нормативным документам, является предельной нормой обслуживания при установленной зарплате;
- Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7.1.** Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющее государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173-177).

**7.2.** Оказывает материальную помощь работникам в случае необходимости из накопительных средств профсоюза, на основании решения общего собрания работников ДООУ.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется обеспечить:

**8.1.** Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов сырья и материалов

**8.2.** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению условий профессиональных рисков, согласно приказу Минздравсоцразвития от 01.04.2012года № 181н, в том числе на проведение специальной оценке условий труда из всех источников финансирования.

**8.3.** Соответствующие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

**8.4.** Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

**8.5.** Содействуют проведению ежегодной специальной оценки условий труда рабочих мест в соответствии со ст. 212 ТК РФ и ФЗ №426-ФЗ от 28.12.2013г. «О специальной оценке условий труда» специальной оценке условий труда подлежат в первую очередь рабочие места с вредными факторами.

**8.6.** Обеспечивают включение представителей Профсоюза (председателей, правовых и технических инспекторов труда, уполномоченных по охране труда профсоюза, профсоюзный актив) в состав комиссий по приёму образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году (п.2 Письма Минобрнауки России от 20.05.2014г. N МК-588/12)

**8.7.** Конкретный размер средств на указанные цели определяется в ежегодном плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в соответствии с бюджетной сметой. (Приказ Минздравсоцразвития России №181н от 01.03.2012 г)

**8.8.** Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Информировывает работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах проведения специальной оценки условий труда, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

**8.9.** Предусматривает стимулирующие выплаты уполномоченным по охране труда профсоюза за участие в общественном управлении учреждением, не менее 10% от минимального размера оплаты труда, установленного законодательством (ст.53 ТК РФ).

**8.10.** Устанавливает работникам, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным, гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

**8.11.** Взаимодействует с территориальными органами федеральных органов государственной и исполнительной власти, осуществляющими надзор и контроль по соблюдению трудового законодательства в области охраны труда.

**8.12.** Обязанности по обеспечению безопасных условий труда возлагаются на руководителя ДОУ и Учредителя.

Руководитель:

- Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

- В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств:

- обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических ( в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) , в том числе углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда

в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 года № 302н

- обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований)

- организует ежегодное бесплатное прохождение флюорографии.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

**8.13. Руководитель ДООУ обязуется обеспечить:**

- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Оценку состояния условий труда;
- Своевременное расследование несчастных случаев;
- Организацию охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- Приобретение и выдачу сертифицированной спецодежды за счет средств Учредителя.
- Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- Соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда

**8.14.** При работе сверхурочно, в ночное время, в выходные и праздничные дни при совмещении производятся соответствующие доплаты, согласно законодательству Российской Федерации.

**8.15.** За время простоев не по вине работников (эпидемия, авария и т.д.) сохраняется заработная плата согласно законодательству Российской Федерации.

**8.16.** В области охраны труда работник обязан:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.
- соблюдать требования охраны труда.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда

- немедленно извещать руководство о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае происшедшем на производстве или об ухудшении состоянии своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях предусмотренных ФЗ.

## **9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились о том, что:

**9.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод.

**9.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ).

**9.3.** Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

**9.5.** Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2,3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ (ст.82 ТК РФ)

**9.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профкома денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30, 377 ТК РФ)

**9.7.** Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ) и другие вопросы.

**9.8.** В период краткосрочного обучения председателя профкома с отрывом от производства, участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами, ему сохраняется заработная плата.

**9.9.** Обязательства профсоюзного комитета.

- Представлять и защищать права и интересы профсоюза.
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза.
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников. В случае порчи имущества, принадлежащего учреждению, работодатель имеет право, на основе соответствующих актов, вычесть сумму ущерба из заработной платы сотрудника
- Участвовать в работе комиссии Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
- Разрабатывать предложения по улучшению организации работы по охране труда.
- Участвовать в расследовании несчастных случаев и аварий на производстве, анализе обстоятельств и причин аварий производственного травматизма, профессиональных заболеваний.
- Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).
- Избрать уполномоченного по охране труда на общем профсоюзном собрании в соответствии с Положением об уполномоченном по охране труда, утвержденным постановлением исполнительного комитета ЦС Профсоюза народного образования и науки РФ от 26.03.2013 года № 13-12

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**10.1.** Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя.

**10.2.** Порядок разрешения коллективных споров регламентируется ТК РФ ст.398-418.

## **11. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**11.1.** Коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

**11.2.** Коллективный договор может быть продлен до 3 лет, если стороны не изъявят намерения модифицировать или аннулировать его.

11.3. Контроль за выполнением обязательств выполнения Коллективного договора, осуществляет руководитель Учреждения, члены коллектива и выше стоящие органы.

11.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон.

11.5. Разногласия между сторонами разрешаются путем принятия компромиссного решения.

## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения принимаются на более длительный срок, с последующим внесением дополнений и изменений.

Приложения:

№1 Правила внутреннего трудового распорядка;

№2 Положение о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с.Филиппово.

№3 Положение о стимулировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с.Филиппово .

№4 Положение о премировании работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада «Филиппок» с.Филиппово.

№5 Соглашение по охране труда.

№6 Типовые нормы бесплатной выдачи работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

№7 Перечень профессий, которым выплачивается компенсационная выплата за работу во вредных условиях труда .

Заведующий МКДОУ детского сада  
«Филиппок» с.Филиппок

Н.Н.Некрасова