



М 351 46 7 6  
Кизляр

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 14 «Радуга», городского округа «город Кизляр» Республики Дагестан».

на 2020-2023 год(ы)

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива от 01.09.2020 г. протокол № 2

От работодателя:  
руководитель организации

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации



Смык Н.В.  
(подпись) (расшифровка подписи)

Хорошилова В.А.  
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в государственном казенном учреждении - центре занятости населения в муниципальном образовании ГКУ РД «ЦЗН в МО «город Кизляр»

Регистрационный № 268 от «29» 09 2020г.  
(число) (месяц)

Директор государственного казенного учреждения - центра занятости населения в муниципальном образовании «г.Кизляр»



Чудинова Л.Д.  
(подпись)

Чудинова Л.Д.  
(расшифровка подписи – инициалы имени, отчества, фамилия)

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным Законом «Об образовании», Федеральным Законом РФ «О профессиональных союзах», Федеральным Законом РФ «О коллективных договорах и трудовых соглашениях», Уставом детского сада. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками сада на сохранение социального мира в организации.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице заведующего детским садом Смык Натальей Владимировной и работниками в лице председателя профсоюзного комитета Хорошиловой Валентиной Алексеевной. Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального и жилищного обслуживания работников, гарантий, льгот, предоставляемых работодателем.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

### **ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

Основные задачи – обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутри садового инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач.

### ***Основные права и обязанности работодателя (ст.22 ТК):***

- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- Своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- Обязательно знакомить вновь принимаемых на работу сотрудников с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;
- Обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей;
- Осуществлять обязательное страхование работников;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.

### ***Основные права и обязанности работника (ст.21 ТК):***

- Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- Бережно относиться к имуществу детского сада;
- Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требования охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке установленном ТК;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, незапрещенными законом способами;
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников,

предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

***Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК):***

- Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников и воспитанников;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренным коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- Представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в

ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

## **II. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ ПРОФКОМА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

### ***Стороны обязуются:***

- Проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическими вопросами работников детского сада по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

### ***Работодатель обязуется:***

- Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и коллективным договором;
- Предоставить профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- Обсуждать с профкомом вопросы о работе сада, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома (ст. 82 ТК);
- Способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;
- Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

### III. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда, надбавки, выплаты, премии, материальная помощь производится по НСОТ и индивидуальным трудовым договорам, и является приложением к настоящему договору.

Работодатель обязуется:

- Выплачивать заработную плату на основе НСОТ в денежной форме работникам не реже, чем два раза в месяц, в дни, установленные трудовым договором. Собрание работников решило получать заработную плату два раза в месяц : 10 и 25 числа текущего календарного месяца.

При совпадении дня выплаты с выходными и праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ).

- Установить в соответствии с положением, разработанным в учреждении образования, доплаты, надбавки стимулирующего характера в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, согласовав с профсоюзным органом.
- За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.
- В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.
- Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.
- Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда в пределах 50%.
- Не допускать без согласия, либо без совместного рассмотрения с профкомом решения следующих вопросов:

- установление учебной нагрузки на следующий учебный год;

- установление доплат и надбавок, награждение денежными премиями;
- проведение мероприятий по аттестации работников МКДОУ.
  - О введении новых условий оплаты труда или изменения условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.
  - Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
    - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
    - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа ;
    - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
    - при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

#### **IV. ГАРАНТИИ**

##### ***Работодатель обязуется:***

- Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессиями, квалификацией и должностью;
- В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;
- Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК). В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию.

##### ***Гарантии и компенсации***

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.



Компенсация – денежная выплата, установленная в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Работникам предоставляются гарантии и компенсации (ст. 164-186 ТК РФ).

- При направлении в служебные командировки;
- При переезде на работу в другую местность;
- При исполнении государственных и общественных обязанностей;
- При совмещении работы с обучением;
- При вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора (подпункт «а» п. 3 ст. 83, п. 2 ст. 83, п.6 ст. 77 ТК РФ);
- В связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- В других случаях по ТК РФ и федеральному закону, гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и КТС (ст. 374, 375, 376, 377 ТК РФ);
- Гарантии работникам избранным на выборные должности в государственные органы самоуправления.

### *Гарантии содействия занятости и переобучения работников*

При совершенствовании порядка аттестации педагогических работников и руководящих сохранять:

- Принцип добровольности прохождения аттестации;
- Действующую трехуровневую систему аттестационных комиссий;
- Бесплатность прохождения аттестаций для работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- Порядок установления размеров ставок заработной платы (окладов) за присвоенную квалификационную категорию независимо от стажа педагогической работы и уровня образования.

Продлить до одного года имеющиеся квалификационные категории педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- Наличия задолженности по заработной плате;

- Возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию независимо от ее вида;
- Временной нетрудоспособности;
- Нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- Нахождение в командировке на работе по специальности за рубежом;
- Нахождение в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» и в других случаях.

Ввести упрощенные формы аттестации для победителей городских, республиканских и всероссийских конкурсов.

#### **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Установить продолжительность рабочей недели – 5 дней.

Заведующий, ее заместители работают в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному исходя из 40-часовой рабочей недели.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемые на них Уставом сада и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени воспитателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных работодателем за две недели до наступления календарного года.

Ежегодный оплачиваемый отпуск (далее - отпуск) работнику должен быть оформлен по его заявлению, представленному не позднее, чем за две недели до его

начала. Продление, перенос отпуска на другой срок, его разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией в порядке, установленном статьей 126 ТК РФ. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ и продолжительностью согласно приложению учреждения; ( приложение 5)

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- смерти близких родственников от 3 до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) от 3 до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка от 3 до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежедневный дополнительно оплачиваемый отпуск , продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее 3х календарных дней.

Нерабочие праздничные дни приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного отпуска в число календарных дней отпуска не включаются.

- Для обеспечения условий позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, разрешить предоставить женщинам имеющим детей в возрасте до 14 лет и детей инвалидов до 16 лет - освобождение по их просьбе, от привлечения к сверхурочным работам в выходные дни , предоставление отпусков в удобное для них время.
- Женщинам состоящим на учете в женской консультации ( по беременности) разрешать посещать врачей в установленное для них время по заявлению с сохранением з/п и кормящим матерям- на время кормления до 1,5 лет.
- Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (осн.ст.267.ТК РФ)

Работникам, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка дня на время прохождения сессий.

-Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению по соглашению между работником и работодателем.

-Работодателем обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери и др. лицам, согласно ст. 263 ТК РФ предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью – 14 календарных дней. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску и использован отдельно полностью либо по частям. Перенос этого отпуска на следующий год не допускается;

- работающим женщинам имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные

перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (осн. ст. 258 ТК.РФ). Запрещается направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение их к работе в нерабочие праздничные и выходные дни. (осн. ст. 259 ТК РФ);

- работнику имеющему 3х и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ФЗ глава 41 ТК РФ ст. 262.2);

-участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

-работающим пенсионерам по старости ( по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

-родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья , полученных при использовании 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.

Общими выходными днями является суббота и воскресенье. Второй выходной день определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера, может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы (бракосочетание – 3 календарных дня, смерть близких– 5 календарных дней).

Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, которого определяется Уставом детского сада (ст. 335 ТК).

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 (ст. 128 ТК РФ). Таким образом, основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы, так называемого отпуска за свой счет, является письменное заявление работника, в котором он должен указать уважительные причины, побудившие его обратиться с просьбой о предоставлении отпуска. Работодатель, исходя из интересов организации и основываясь на причинах, указанных в заявлении работника, вправе решать вопрос о возможности предоставления и продолжительности данного отпуска.

Согласно ст. 173, 174 ТК РФ работодатель обязан предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней;
- Работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц;
- Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной

аттестации – 10 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – два месяца, для сдачи итоговых.

## **ЦЕЛЕВЫЕ ОТПУСКА**

Целевые отпуска – отпуска, время предоставления которых связано с определенным событием (целью). Предоставление таких отпусков – обязанность работодателя, возложенная на него законом.

- Отпуск по беременности и родам;
- Отпуск по уходу за ребенком;
- Отпуск работникам, усыновившим ребенка;
- Учебный отпуск – отпуск, предоставляемый работникам, совмещающим работу с обучением;
- Отпуск совместителю.

### ***Отпуск по беременности и родам***

Женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 140 календарных дней (в случае многоплодной беременности – 196 календарных дней) с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном законом размере (ст. 255 ТК РФ).

Отпуск по беременности и родам оформляется приказом (распоряжением) об отпуске на основании заявления и листка нетрудоспособности, выданного медицинским учреждением.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

### ***Отпуск по уходу за ребенком***

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяется федеральным законом (ст. 256 ТК РФ)

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

Получив отпуск без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до 3-х лет, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя путем подачи заявления.

По заявлению женщины (лица, осуществляющего уход за ребенком) данный отпуск может быть прерван. Выход на работу также оформляется приказом или распоряжением.

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст. 260 ТК РФ).

Отпуска по уходу за ребенком зачитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (ст. 256 ТК РФ), но не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 121 ТК РФ).

### ***Отпуска работникам, усыновившим ребенка***

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляются отпуска на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей – 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению (ст. 257 ТК РФ).

Отпуска, предоставленные работникам в связи с усыновлением ребенка, оформляются приказом (распоряжением) на основании заявления и документа подтверждающего право работника на его получение (решение суда об усыновлении, свидетельство о рождении).



Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством РФ (ст. 257 ТК РФ).

### ***Учебные отпуска***

Глава 26 ТК РФ устанавливает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Согласно ст.73 и ст. 174 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования независимо от их организационно- правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

### ***Работодатель обязуется:***

- Обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- Обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профкома;
- Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- Устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- Обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- Обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными

нормами работникам, занятым работой с вредными и (или) опасными условиями труда ( приложение 2);

- Проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- Организовывать проведение за счет средств муниципального бюджета обязательных и периодических осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы среднего заработка на время прохождения медосмотров;
- Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- Проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- При несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда (приложение 3,8)

#### ***Права профсоюзного комитета:***

- Осуществлять вещественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного по охране труда;
- Профсоюзные инспектора труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединения, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах выполнения условий коллективных договоров, соглашений;

- Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

## **VII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТАЮЩИХ В МКДОУ Д/С №14.**

### ***СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ НА СТРАХОВЫХ ПРИНЦИПАХ***

#### ***Работодатель обязуется:***

- Обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК);
- Осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов медицинского страхования;
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд;
- Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

- Своевременно оформлять впервые принятым на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).

***Профком обязуется:***

- Обеспечивать контроль над соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами ( в соответствии ст. 21 ТК);
- Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд;
- Содействовать обеспечению медицинскими полисами;
- Содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; установить контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых органами Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива;
- Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.

## **VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ,**

### **ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- Экономического положения организации;
- Реорганизации или ликвидации учреждения;

- Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- Профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации сотрудников;
- Работодатель признает право профсоюза на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов; содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК).

В целях создания условий деятельности профсоюза работодатель предоставляет профкому в бесплатное пользование, оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 370 ТК, ст. 28 п. 1 Закона «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности»).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов. На это время за ними сохраняется заработная плата.

Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- Бесплатная юридическая консультация;
- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- Бесплатная защита в суде трудового конфликта с работодателем;
- Получение материальной помощи из средств профсоюза.

## **IX. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.**

- Работодатель обязуется : 3.1. Совместно с учетом мнения выборного органа представителя коллектива определять формы профессионального обучения по программам профессионального подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, в возрасте от 25 до 65 лет. Обзац 4 пункт «в» Указ Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки), перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
- Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю не реже чем один раз в три года (Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ)
- В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы ( суточные, проезд к месту обучения и обратно ,проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами , подтверждающими фактически произведенные расходы.
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам , совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата , 8 программам специалитета или программам магистратуры, осваивающим программы кадров в аспирантуре (адъюнктуре) получающим среднее профессиональное образование при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ

- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-177 ТК РФ, также работникам , получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки , переподготовки повышения квалификации , обучения вторым профессий ( например , если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения , по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников , экономии и т.д.)
- Организовывать профессиональную подготовку , переподготовку и повышение квалификации работников ( в разрезе специальности), в том числе работников в возрасте от 25 до 65 ( абзац 4 пункт «в» Указ Президента РФ от 07.05.2012г. №599 «О мерах реализации государственной политики в области образования и науки)
- Создавать (выделять) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов и иных граждан , испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с установленной органом местного самоуправления квотой.

## **Х. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И**

### **ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ**

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляет постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут ответственность за невыполнение коллективного договора.

### ***Работодатель:***

- Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).
- В случае невыполнения обязательств со стороны профкома может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

### ***Профком:***

- Информировует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
- В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

## **XI. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым



спорам работник и работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК).

## **ХII. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течении трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в стороны ухудшения положения работников.

При необходимости внесения, в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Федеральным Законом от 23-11-95 175-ФЗ (ред- от 30-12-2001) О порядке разрешения коллективных трудовых споров и ст. 372 ТК.

#### ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
3. Соглашение по охране труда.
4. Положение об оплате труда работников.
5. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, дающий право на доплату и дополнительный оплачиваемый отпуск.
6. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.
7. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
8. Положение о порядке распределения стимулирующей части.
9. План улучшения условий труда на 2020- 2023 гг.