

От работодателя:

Заведующий МКДОУ д/с
«Березка»


_____ А.А. Киреева
_____ 20 19 г.



От работников:

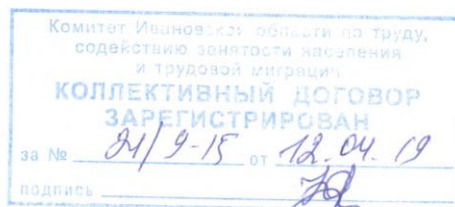
Профторг МКДОУ д/с «Березка»


_____ Л.А. Колташкина
« 01 » _____ 20 19 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения
детский сад «Березка» ОГРН 1023701649366
(наименование организации, регистрационный номер)

155110, Ивановская область, Лежневский район, с. Хозниково, ул.
Лежневская, дом 25,
служебный телефон 8(49357) 2-51-03, e-mail: kornilova-berezka@yandex.ru



Киреева Анастасия Александровна, 89303540430, e-mail: kornilova-berezka@yandex.ru

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Березка» по регулированию социально-трудовых отношений между Работниками и Работодателем (далее – Коллективный договор) заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении детский сад «Березка» (далее – ДОО).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление Работникам с учетом экономических возможностей гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными нормативными правовыми актами, законами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями. В настоящем Коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.3. Настоящий Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), с действующим районным соглашением, иными действующими законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по регулированию социально-трудовых отношений и защите прав и профессиональных интересов Работников ДОО и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующими установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами, отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.5. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работники ДОО, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- Работодатель в лице его представителя – заведующего ДОО.

1.6. Работники ДОО, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст.30 п. 9. 1. 5. ТК РФ).

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с ДОО (ст. 43 ТК РФ), на членов

профсоюзов положения и условия настоящего Коллективного договора распространяются в полном объеме.

1.8. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 5 дней после его подписания под роспись. Профком обязуется разъяснять Работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ДОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности ДОО, изменения типа муниципального учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности (часть пятая ст. 43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации ДОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.14. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут и не должны ухудшать положения Работников по сравнению с прежним Коллективным договором, действующим региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации, содержащими нормы трудового права (ст. 57 ТК РФ).

1.15. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников ДОО.

1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3 (трех) лет.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых Работодателем с согласия профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка ДОО;
- 2) Положение об оплате труда работников ДОО;

- 3) Соглашение по охране труда ДОО;
- 4) Перечень профессий и должностей Работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами ДОО;
- 5) Перечень профессий и должностей Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска ДОО;
- 6) другие локальные нормативные акты ДОО.

1.20. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении ДОО (непосредственно самими Работниками и через профком):

- учет мотивированного мнения, согласие профкома при решении вопросов в случаях, установленных ТК РФ и действующим законодательством РФ;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов ДОО;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ДОО, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора ДОО.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем в ДОО регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами ДОО, трудовыми договорами, заключенными между Работодателем и Работниками.

2.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании заключенного в простой письменной форме трудового договора, а также на основании фактического допущения Работников к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен (ст. 16 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор может заключаться как срочный, на определенный срок, который установлен соглашением между Работодателем и Работником, а также в соответствии с нормами (ст. 59 ТК РФ), так и на неопределенный срок.

2.4. По вопросам, не урегулированным трудовым договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующими установленными нормами

трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также настоящего Коллективного договора, локальных нормативных актов ДОО.

2.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.7. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ДОО работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Изменение подведомственности (подчиненности) ДОО или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с Работниками ДОО.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ДОО, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, Положением об охране труда ДОО, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами ДОО, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.10. При приеме на работу (одновременно с заключением трудового договора) Работник дает добровольное согласие на обработку своих персональных данных (глава 14 ТК РФ).

2.11. Защита персональных данных в ДОО осуществляет с соблюдением норм главы 14 ТК РФ, ФЗ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных», а также иных действующих нормативных актов РФ.

2.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух подлинных идентичных экземплярах на русском языке, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.13. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.14. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

2.15. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя (фамилия, имя, отчество Работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

идентификационный номер налогоплательщика;

сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда Работник принимается для работы в структурном подразделении ДОО, расположенное в другой местности, место работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.16. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.17. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- об улучшении социально-бытовых условий Работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.18. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.19. В случае противоречия условий Коллективного договора и индивидуальных трудовых договоров, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам Работников.

2.20. Работодатель обязан:

2.20.1. В трехдневный срок со дня фактического начала Работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу на основании заключенного трудового договора с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), оплаты труда. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) Работодателя объявляется Работнику под роспись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения). При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, Положением об охране труда ДОО, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также ознакомить Работника с действующим Уставом ДОО, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.20.2. Осуществлять перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном действующим законодательством РФ (ст. 72-74 ТК РФ).

2.20.3. Сохранять за Работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять Работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х (четырёх) месяцев.

2.20.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в ДОО предложить Работнику все имеющиеся у него вакансии в соответствии с квалификацией Работника, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.20.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Срок испытания не может превышать трех месяцев, для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений ДОО – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.20.6. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания.

2.20.7. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.20.8. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.21. Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей вакантной должности, проведенному в порядке, установленном действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными действующими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Коллективным договором.

2.22. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.23. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.24. Если срок испытания истек, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.25. Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ст. 71 ТК РФ).

2.26. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.27. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), а именно: должностных инструкций и функциональных обязанностей, которые являются неотъемлемой частью трудового договора с Работником.

Временный перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.28. Работа по совместительству регламентируется ст. 60.1 и гл. 44 ТК РФ, а также Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30 июня 2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

2.29. Наряду с работой, определенной трудовым договором, может выполняться дополнительная работа в порядке совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ или в связи с возложением на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2.30. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

2.31. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по обстоятельствам, независящим от воли сторон.

2.32. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону не позднее, чем за 3 (три) рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.33. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора.

2.34. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.35. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией ДОО, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Законом РФ от 19 апреля 1991г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.36. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.37. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Трудовые отношения с Работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

3.1. На трудовые отношения между Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и Работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с Работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом (ст. 327.1 ТК РФ).

3.2. Иностранцы граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве Работников по достижении ими возраста восемнадцати лет, если иное не установлено действующим федеральными законами.

3.3. Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и Работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации Работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности Работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

3.4. Между Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и Работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, - срочный трудовой договор.

3.5. В соответствии со статьей 327.2 ТК РФ и наряду со сведениями, предусмотренными частью первой статьи 57 настоящего Кодекса, в трудовом договоре с Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, указываются сведения о:

- разрешении на работу или патенте, выданных в соответствии с действующим законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на работу или патент), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешении на временное проживание в Российской Федерации, выданном в соответствии с действующим законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - разрешение на временное проживание), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно

проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- виде на жительство, выданном в соответствии с действующим законодательством о правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации (далее - вид на жительство), за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации,

- при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

3.6. В соответствии со ст. 327.3. ТК РФ и наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют Работодателю:

- договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если Работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг Работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства

- разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

- вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

3.7. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства Работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения

на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 ТК РФ.

3.8. При заключении трудового договора, поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют Работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.9. В соответствии со ст. 327.4. ТК РФ и в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, временный перевод Работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается без учета профессии (специальности, должности, вида трудовой деятельности), указанной в разрешении на работу или патенте, на основании которых такой Работник осуществляет трудовую деятельность, и не более чем один раз в течение календарного года.

3.10. Если по окончании срока временного перевода, указанного в части первой настоящей статьи, Работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, невозможно предоставить прежнюю работу, трудовой договор с ним прекращается в соответствии с пунктом 10 части первой статьи 327.6 ТК РФ.

3.11. Если исполнение Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, обусловленной трудовым договором работы невозможно в связи с чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ, и временный перевод его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя невозможен в связи с возникновением необходимости в этом временном переводе повторно в течение одного календарного года, трудовой договор с таким Работником прекращается в соответствии с пунктом 11 части первой статьи 327.6 ТК РФ.

3.12. В соответствии со ст. 327.5. ТК РФ и наряду со случаями, указанными в статье 76 ТК РФ, Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника, являющегося иностранным гражданином или лицом без гражданства, в случае:

- приостановления действия, окончания срока действия разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;
- окончания срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении

временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

- окончания срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращения действия заключенного Работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг Работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому Работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства.

3.13. В соответствии со ст. 327.6. ТК РФ основанием прекращения трудового договора с Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, является:

1) приостановление действия, окончание срока действия, аннулирование разрешения на привлечение и использование иностранных работников, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

2) аннулирование разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

3) аннулирование разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

4) аннулирование вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами

или международными договорами Российской Федерации, - в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

5) окончание срока действия разрешения на работу или патента, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

6) окончание срока действия разрешения на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

7) окончание срока действия вида на жительство в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, в отношении постоянно проживающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

8) окончание срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования либо прекращение действия заключенного Работодателем с медицинской организацией договора о предоставлении платных медицинских услуг Работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, которые обеспечивают оказание такому Работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - в отношении временно пребывающих в Российской Федерации иностранного гражданина или лица без гражданства;

9) приведение численности работников, являющихся иностранными гражданами и лицами без гражданства, в соответствие с установленными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации ограничениями на осуществление трудовой деятельности иностранными гражданами и лицами без гражданства;

10) невозможность предоставления Работнику прежней работы по окончании срока временного перевода в соответствии с частью второй статьи 327.4 ТК РФ;

11) невозможность временного перевода Работника в соответствии с частью третьей статьи 327.4 ТК РФ.

3.14. Трудовой договор подлежит прекращению по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 8 части первой ст. 327.6 ТК РФ, по истечении одного месяца со дня наступления соответствующих обстоятельств.

3.15. По основанию, предусмотренному пунктом 9 части первой ст. 327.6 ТК РФ, трудовой договор прекращается не позднее окончания срока, установленного соответствующими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.16. О прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктами 10 и 11 части первой ст. 327.6 ТК РФ, Работник, являющийся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен быть предупрежден в письменной форме Работодателем не менее чем за три календарных дня до увольнения.

3.17. В соответствии со ст. 327.7 ТК РФ и наряду со случаями, предусмотренными частью третьей статьи 178 ТК РФ, выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использование иностранных работников, на основании которого такому Работнику было выдано разрешение на работу.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации Работников.

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДОО.

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на календарный год с учетом перспектив ДОО.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в разрезе специальности.

4.3.2. Повышать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности педагога, не реже чем один раз в три года.

4.3.3. При направлении Работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять (при наличии возможности и с согласия работодателя) гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучения вторым профессиям.

4.3.6. В соответствии с частью 4 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - № 273-ФЗ) кандидаты на должность руководителя государственной или муниципальной образовательной организации и ее руководитель должны проходить обязательную аттестацию, порядок и сроки которой устанавливаются учредителями этих образовательных организаций.

4.3.7. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой ДОО, на основе оценки профессиональной деятельности педагогов (ч. 2 ст. 49 № 273-ФЗ).

4.3.8. Педагогический работник обязан пройти аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании в целях подтверждения соответствия занимаемой должности кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». (48 № 273-ФЗ).

4.3.9. Отказ Работника от исполнения установленных законом обязанностей является нарушением дисциплины труда. При прохождении педагогическими работниками аттестации учитывается неисполнение или ненадлежащее исполнение ими установленных законом обязанностей, вне зависимости от вида аттестации (ч. 4 статьи 48 № 273-ФЗ).

4.3.10. В соответствии с п. 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761 н, Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Администрация ДОО должна провести такую специальную аттестацию.

4.3.11. Ознакомить Работника с его правом согласно ст. 52, 53 ТК РФ и ст. 26 № 273-ФЗ участвовать в управлении ДОО через действующий в ДОО профессиональный союз работников.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем по согласованию с профкомом, которые являются неотъемлемой частью Коллективного договора, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОО.

5.2. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) Работников определяется Работодателем в Правилах внутреннего трудового распорядка ДОО с учетом характера и условий труда.

5.3. Общая продолжительность ежедневной работы вместе с работой в сверхурочное время не должна превышать 12 (двенадцати) часов.

5.4. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников ДОО (руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала) составляет 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Работодатель для ряда должностей и профессий устанавливает ненормированный рабочий день.

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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение Работников ДОО к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных (ст. 113 ТК РФ), а именно: с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение Работников ДОО к работе в выходные и праздничные нерабочие дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) 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, и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.8. В других случаях привлечение Работников ДОО к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюза.

5.9. Привлечение Работников ДОО к работе в выходные и праздничные нерабочие 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 действующим законодательством 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 и праздничный нерабочий день.

5.10. Привлечение Работников ДОО к работе в выходные и праздничные нерабочие дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.11. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию Работника ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха (при наличии подменного Работника).

5.12. В случаях, предусмотренных (ст. 99 ТК РФ), Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.13. Привлечение Работников ДОО к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ДОО, Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО, должностными обязанностями, допускается только по гражданско-правовому договору.

5.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ – 42 (56) календарных дня (ст. 334 ТК РФ), для обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

5.15. Работникам предоставляется ежегодный коллективный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных (ст. 124 – 125 ТК РФ).

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем в соответствии с письменным заявлением Работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- исполнении Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.17. Очередность предоставления неиспользованной оплачиваемой части отпуска педагогических работников продолжительностью 14 календарных дней предоставляется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам предоставляется за рабочий год. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется за календарный год.

5.19. Дополнительные оплачиваемые отпуска, как правило, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. По согласованию с Работодателем дополнительный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работнику в удобное для него время и отдельно от основного отпуска, если основной отпуск за соответствующий рабочий год использован полностью.

5.20. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться Работнику ежегодно.

5.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, (ст. 126 ТК РФ).

5.22. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска. Превышающая 28 календарных дней, (ст. 126 ТК РФ).

5.23. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.24. Перенесение дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с ненормированным рабочим днем на следующий календарный год не допускается.

5.25. Работодатель обязуется:

5.25.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со (ст. 117 ТК РФ); (Приложение №2)

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со (ст. 119 ТК РФ). (Приложение №3)

5.25.2. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- регистрации брака Работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- смерти супруга (супруги), детей, родителей обоих супругов, родных братьев и сестер, близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации – 4 календарных дня;
- общественному инспектору по охране прав детства – 3 календарных дня;
- участникам боевых действий – 14 календарных дней;
- проводов детей на военную службу по призыву в Вооруженные Силы Российской Федерации – 1 день;
- при рождении ребенка в семье – 1 календарный день.

5.25.3. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ):

- 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 исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней.

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1- 4 классы) в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней.
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

5.26. В этом случае указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.27. Отпуск без сохранения заработной платы оформляется приказом руководителя ДОО.

5.28. Педагогические работники ДОО имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.29. ДОО работает по пятидневной неделе, общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.30. Время перерывов для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО по согласованию с профкомом.

5.31. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам прием пищи в рабочее время одновременно с обучающимися. Время для отдыха и питания Работников (кроме педагогических) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ДОО и не должно быть менее 30 минут, (ст.108 ТК РФ).

6. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству.

6.1. В соответствии со ст. 82 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить профком о предстоящем сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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

6.3. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

6.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязан предоставлять в свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.5. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.6. Стороны договорились, что:

6.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют право лица, указанные в (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника, или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- Работника, получившего в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства.

- Родители (законные представители), воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации ДОО.

6.6.2. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

6.6.3. Уволенному Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

6.6.4. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке,

установленном действующим законодательством РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую его альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполняющего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

6.6.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников ДОО Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), (ч. 3 ст.81 ТК РФ).

6.6.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ДОО, сокращением численности или штата работников ДОО, Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись за 2 месяца до увольнения.

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

6.6.8. При появлении новых рабочих мест в ДОО, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из ДОО в связи с сокращением численности или штата.

7. Оплата и нормирование труда.

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Оплата труда Работников ДОО осуществляется на основе действующего Постановления Главы Лежневского муниципального района Ивановской области «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Лежневского муниципального района и органов местного самоуправления Лежневского муниципального района» и в соответствии с «Положением об оплате труда работников ДОО», согласованным с профсоюзным комитетом (Приложение № 4).

7.1.2. Заработная плата Работников определяется с учетом:

- должностных окладов Работников, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально–квалификационным группам на повышающие коэффициенты;
 - выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера;
- доплат до доведения заработной платы Работника до минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим федеральным законодательством РФ.

7.1.3. Условия оплаты труда Работникам, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и условия выплат стимулирующего характера, доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного действующим федеральным законодательством РФ являются обязательными для включения в трудовой договор Работников ДОО.

7.1.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.5. Размер и перечень компенсационных выплат Работникам ДОО устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда ДОО и Положением о порядке и условиях установления компенсационных выплат ДОО (Приложение № 5).

7.1.6. Выплаты стимулирующего характера Работникам ДОО устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам ДОО». (Приложение № 6).

7.1.7. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат рассмотрен в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Работникам ДОО.

7.1.8. Стимулирующие выплаты Работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления фонда оплаты труда Работникам ДОО (Комиссия по распределению стимулирующих выплат ДОО) с учетом мнения профсоюзного комитета и по представлению руководителя фонда оплаты труда Работникам ДОО дважды в год по итогам первого и второго полугодия года. Порядок рассмотрения вопросов о стимулировании Работников устанавливается соответствующим Положением ДОО. (Приложение №7).

7.1.9. Стимулирующие выплаты Работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом и выплачиваются ежемесячно за счет средств фонда стимулирования труда.

7.1.10. Премияльные выплаты техническим работникам производятся к минимальному размеру оплаты труда (МРОТ).

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

7.1.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: оплата за первую половину месяца 14 число текущего месяца, оплата за вторую половину месяца 29 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.1.13. Оплата Работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе учебного, производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.1.14. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об объеме денежной суммы, подлежащей выплате.

7.1.15. Руководитель ДОО обеспечивает занятость работников во время карантинных, сильных морозов, стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

7.1.16. Администрация ДОО обязуется сохранять за Работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения Коллективного договора и соглашений по вине Работодателя или Учредителя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном (ст. 142 ТК РФ), заработную плату в полном размере.

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

7.1.18. Работникам, которые работают на основной работе при неполной нагрузке, оплата производится пропорционально отработанному времени от минимального размера оплаты труда (МРОТ).

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

7.1.20. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со (ст. 285 ТК РФ). Если установленная ставка

по выполняемой должности меньше уровня минимальной системы оплаты труда (МРОТ), то заработная плата по исполненной работе должна начисляться пропорционально отработанному времени от утвержденного уровня минимальной системы оплаты труда (МРОТ), выплачивается не реже, чем 2 раза в месяц.

7.1.21. Исчисление средней заработной платы Работникам, в том числе для оплаты ежегодно оплачиваемого отпуска, производится:

- педагогическим работникам – за последние 6 месяцев;
- всем остальным работникам – за последние 3 месяца при условии, если это не ухудшает положение Работников в соответствии с (п. 4 ст. 139 ТК РФ).

7.1.22. На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.23. Работникам, выезжающим с группой детей в оздоровительные лагеря, заработная плата выплачивается от объема выполняемой работы. Дети, не поехавшие в лагерь, могут быть включены в другие возрастные группы, при этом Работникам, работающим в этих группах, заработная плата производится в соответствии со (ст. 151 ТК РФ).

7.1.24. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8. Гарантии и компенсации.

8.1. Стороны договорились, что Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает предоставление Работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными актами.

8.1.2. Обеспечить правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации.

8.1.3. Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей педагогического работника), а также порядок их установления определяются ДОО самостоятельно.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: делопроизводство и другое.

9. Охрана труда и здоровья.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить право Работников ДОО на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников ДОО (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. **(Приложение № 8)**

9.1.2. Провести в ДОО специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда профсоюза.

9.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОО обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам, приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОО. Проводить повторный инструктаж по охране труда один раз в полугодие.

9.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ДОО.

9.1.5. Обеспечить Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, санитарной одеждой, а также моющими и обезвреживающими и защитными средствами в соответствии с отраслевыми нормами **(Приложение № 9)**.

9.1.6. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

9.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех Работавших ДОО по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим федеральным законом.

9.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работником ДОО на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

9.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.1.10. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

9.1.11. Обеспечить гарантии и льготы Работникам ДОО, занятым на работах с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, до проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии с Коллективным договором.

9.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждую рабочую профессию, должность и виды выполняемых работ с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

9.1.13. Обеспечить соблюдение Работниками ДОО требований, правил и инструкций по охране труда.

9.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда и уполномоченным по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ДОО и предоставлять уполномоченным по охране труда профсоюза два часа в неделю оплачиваемого времени или дополнительные дни к ежегодно оплачиваемому отпуску. В случае выявления ими нарушений прав Работников ДОО на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.16. Обеспечить прохождение Работниками ДОО обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров.

9.1.17. В соответствии с Федеральным законом от 03.10.2018 № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации статьей 185.1 «Гарантии работникам при прохождении диспансеризации» Работники при прохождении диспансеризации, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники предпенсионного возраста, а также работники, получающие пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Введенная законом норма вступает в силу с 1 января 2019 года.

9.2. Профсоюз обязуется:

9.2.1. Избрать из своего состава уполномоченного по охране труда, добиваться соблюдения его прав и гарантий.

10. Гарантии профсоюзной деятельности.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника ДОО в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. Работодатель способствует функционированию первичной профсоюзной организации.

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

10.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ Коллективным договором.

10.1.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, интернетом (ст. 377 ТК РФ).

10.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников ДОО, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

10.1.6. В случае если Работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем, то на основании его письменного заявления Работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы Работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией ДОО 0,5 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации ДОО в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.1.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также

для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и Коллективным договором.

10.1.9. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с (п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ) с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.1.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития ДОО.

10.1.11. Члены профкома включаются в состав комиссий ДОО по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, социальному страхованию и других (ст. 52 – 53, 370 – 372 ТК РФ).

10.1.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с Работниками ДОО, являющимися членами профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- премирование Работников ДОО;
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

а по согласованию с профкомом следующие:

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков Работникам ДОО (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ДОО (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 – 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников ДОО, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства профкома.

11.1. Профком обязуется:

11.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с действующим федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.1.2. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации ДОО.

11.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями действующего трудового законодательства РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов ДОО, в том числе средства, полученные от мероприятий, проведенных в ДОО.

11.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

11.1.6. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников ДОО (ст. 86 ТК РФ).

11.1.7. Направлять Учредителю ДОО заявление о нарушении Работодателем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.1.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.1.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному Лежневского муниципального района.

11.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплаты.

11.1.13. Участвовать в работе комиссий ДОО по тарификации, аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности педагогических работников ДОО.

11.1.15. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах Работников.

11.1.16. Ознакомить всех вновь принятых на работу в ДОО с Положением о первичной профсоюзной организации ДОО, Уставом профсоюза, гарантиями и льготами, установленными по инициативе профсоюза в Коллективном договоре, положением о материальной помощи для членов профсоюза, о санаторно-курортном лечении для членов профсоюза и членов его семьи, об обязательном участии председателя профсоюзной организации при аттестации работника на соответствие занимаемой должности (в качестве его защитника), о бесплатной юридической помощи для членов профсоюза, в том числе подготовке искового заявления по оспариванию отрицательного решения Пенсионного фонда на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

12. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон.

12.1 Стороны договорились о том, что:

12.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора.

12.1.2. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а также соответствующим органам по труду, необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. О результатах контроля стороны отчитываются на общем собрании Работников.

12.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

12.1.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.1.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.