ПРИНЯТО
На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Кэнчээри» с.Тосу
Протокол № 17
От «19» ноября 2020г.

СОГЛАСОВАН
Председателем профкома
МБДОУ «Кэнчээри» с.Тосу
От «19» ноября 2020г.
Протокол № 17
_____Простаковой М.М.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
МБДОУ «Кэнчээри» с.Тосу
_____Семенова Д.Н.
Приказ № 01-02/20-78 п 8
От «20» ноября 2020 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного учреждения детский сад «Кэнчээри» с.Тосу муниципального района «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) на 2020 – 2023 гг.

с.Тосу – 2020 год

СОДЕРЖАНИЕ

I. Общие положения……..3

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора….4

III. Рабочее время и время отдыха…….……..8

IV. Оплата и нормирование труда……...15

V. Социальные гарантии и льготы……...17

VI. Охрана труда и здоровья……18

VII. Гарантии профсоюзной деятельности……..20

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации….23

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора…….…....24

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Кэнчээри» с.Тосу муниципального района «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) (далее – Организация).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон15 декабря 2014 года З № 360-V “Об образовании в Республике Саха (Якутия);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации 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 трудовым законодательством, и иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – заведующего организацией Семенова Дария Николаевна (далее – работодатель);

работники организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профсоюзный комитет) Простакова Маргарита Михайловна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим организацией.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.
1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.
1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
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. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19 ноября 2020 года и действует по 20 ноября 2023 года включительно.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:
2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.
2.2. Работодатель обязуется:
2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.
2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.
При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.
В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.
Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.
2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.
2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
2.2.7. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.
2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
– предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
– проработавшие в организации свыше 10 лет;
– одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
– одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
– родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
– награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
– педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения профсоюзного комитета.
2.2.11. С учетом мнения профсоюзного комитета определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.
2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п.5 ст.47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).
2.2.13. В случае направления работника на профессиональное обучение или получение 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 (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
2.2.14. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется возмещение в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 1995 «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Российской Федерации», «Положения о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждений, финансируемых за счет средств бюджета муниципального района «Вилюйский улус (район)» (17 очередная сессия районного Совета депутатов III созыва 03.09.2015 г. № 169)

- расходов за проезд к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, в том числе за проезд из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в нескольких населенных пунктах;
- расходов за наем жилого помещения;
- дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточных);
- иных расходов, связанных со служебной командировкой (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя).
- Суточные за время вынужденной остановки в пути выплачиваются командированному работнику при представлении служебной записки, подтверждающих факт вынужденной остановки в пути в течение 3 рабочих дней после прибытия из командировки.
Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками
- Расходы по бронированию и найму жилого помещения за пределы Республики Саха (Якутия) возмещаются по фактическим затратам, подтвержденным соответствующими документами:
- не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера, размер возмещения не может превышать 7000 тысяч рублей в день.
- при командировании в пределах Республики Саха (Якутия) – не более 500 рублей в день с разрешения или ведома работодателя.
- при отсутствии подтверждающих документов расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 25 рублей в сутки.
Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (суточные), за каждый день нахождения в служебной командировке – 170 рублей.
При направлении работников в служебные командировки в районы Крайнего Севера и в приравненные к ним местности размер суточных увеличивается на 3%.
2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.
2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.
2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так

и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).
2.3. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:
3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом.
3.2.Для заведующего, заместителя заведующего, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, для мужчин образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3.3. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).
3.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством образования и науки Российской Федерации.
3.5. В организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается заведующим организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
Заведующий должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.
3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если педагоги, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (сокращение количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.
3.8. При установлении педагогам, для которых организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в группах.
Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.
Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
Работодатель должен ознакомить педагогов с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее за 2 месяца до их ухода в очередной отпуск.
3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
3.10. В дни работы к дежурству по организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.
3.11. Продолжительность рабочей недели – 5 дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.
Общим выходным днем являются суббота и воскресенье.
3.12. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:
1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – День защитника Отечества
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России
4 ноября – День народного единства
Нерабочими праздничными днями в Республике Саха (Якутия) являются:
27 апреля – День Республики
21 июня – национальный праздник Ысыах
При совпадении выходного или рабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 настоящей статьи. Правительство Российской Федерации

переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими, праздничными днями, указанными в абзацах 2 и 3 части 1 статьи ТК на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью 5 настоящей статьи.
3.13. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.
3.14. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.
3.15. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни
3.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
3.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

3.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные 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, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.
3.20. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час
3.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных

оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами
3.21.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, имеющим трех и более детей, работникам имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное время (внесении изменении в Трудовой кодекс Российской Федерации от 11.10.2018 N360-ФЗ)
3.22. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.
При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам предусматривается один свободный день в неделю.
Рабочее время педагогов в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога в соответствии с правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.
3.23. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.
График работы в период каникул утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.
3.24. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.
Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.
К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.
3.25. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.
3.26. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного

согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.
В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению работодателя.
3.27. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
3.28. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами трудового распорядка образовательной организации.
Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.
Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с воспитанниками.
3.29. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2012 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).
При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.
3.30. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по

согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала.
Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124–125 ТК РФ.
3.31. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:
– за работу во вредных условиях труда – 7 дней;
– за работу в районах Крайнего Севера – 24 дня;
3.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
3.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.
Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.
Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.
Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно одному неработающему члену его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.
Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника федерального государственного органа, государственного внебюджетного фонда Российской Федерации или федерального государственного учреждения и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов.

Выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, когда работник и члены его семьи своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.
Гарантии и компенсации предоставляются работнику и членам его семьи только по основному месту работы работника.
Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников устанавливаются нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, Положением «О компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из местного бюджета муниципального района «Вилюйский улус (район)» Республики Саха (Якутия)», утвержденный 30 (очередной) сессией районного Совета 2 созыва №342 от 26 апреля 2011 года.
При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 66календарных дней.
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:
– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).
Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска:
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день.
- рождение ребенка - 1 календарный день.
- бракосочетание детей работников - 1 календарный день.
- бракосочетание работника - 1 календарный день.
- похорон близких родственников, председателю профсоюзного комитета - 1 календарный день.
- выпуск школы детей работников - 1 календарный день.
3.34. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.35. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.
3.36. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:
– родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;
– в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
– для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
– сопровождения 1 сентября младших школьников в школу – 1 календарный день;
- выпуск школы детей работников – 1 календарный день
– бракосочетания детей работников – 1 календарный день.
– тяжелое заболевание близкого родственника – 3 календарных дня;
– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
– 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.
3.37. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).
3.38. Профсоюзный комитет обязуется:
3.39.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
3.39.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
3.39.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
Днями выплаты заработной платы являются: 15 число месяца – за первую половину текущего месяца и 25 число месяца за вторую половину месяца.
Установлено следующее соотношение частей заработной платы: 50:50.

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 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 профсоюзного комитета.
4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, должностные оклады; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.
4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.
4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.
4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:
– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в организации (выслуга лет);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.
4.8. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в том числе медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами), выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 5 процентов ставки заработной платы (должностного оклада).
4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда при этом:
- минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу включенную в перечень работ с неблагоприятными условиями труда утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 года № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставком заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.
4.10. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) организации.
4.11. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.
4.12. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества воспитанников в группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).
- минимальные размеры доплат устанавливаются приложением № к коллективному договору.

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:
5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
– при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
– при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
– при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

– по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК РФ);
– при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
– при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
– при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
– в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
– в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
5.2. Работодатель обязуется:
5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
– в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
5.2.5. По преимущественному праву приема в Организацию, принимать детей работников Организации, в связи с выходом родителя на работу

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.
6.1. Работодатель обязуется:
6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.
6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже одного раза в три года.
6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.
6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.
6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.
6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.
6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.
6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.
6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
6.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
6.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
6.1.16. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
6.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.4. Работники обязуются:
6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
6.4.5. Незамедлительно извещать заведующего, заместителя заведующего организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).
6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).
7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:
7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.
7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).
7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и

представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
7.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
7.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.
7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профсоюзному комитету.
7.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.
7.3.8. Привлекать представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
7.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:
– учета мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
– согласования (письменного) при принятии решений руководителем организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.
7.5. С учетом мнения профсоюзного комитета производится:
– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
– принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
– составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
– привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
– установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
– установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
– утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
– определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
– формирование аттестационной комиссии в организации (ст. 82 ТК РФ);
– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.
7.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
– сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).
7.7. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:
– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);
– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);
– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);
– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);
– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);
– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).
7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзного комитета (ст. 192, 193 ТК РФ);
– временный перевод работников, являющихся членами профсоюзного комитета, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;
– увольнение по инициативе работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).
7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):
– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
7.10. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).
7.11. На время осуществления полномочий работником организации, избранным на выборную должность в профсоюзный комитет с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.
7.12. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).
7.13. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий организации по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

8. Профсоюзный комитет обязуется:
8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный

комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в организации.
8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
8.8. Принимать участие в аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.
8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.
8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.
8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников организации.
8.12. Содействовать оздоровлению детей работников организации.
8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников организации.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:
9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
9.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам организации.
9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:
Заведующий
МБДОУ «Кэнчээри» с.Тосу
_____ Семенова Дария Николаевна
М.П.
19 ноября 2020 г.

От работников:
Председатель профкома
МБДОУ «Кэнчээри» с.Тосу
_____ Простакова Маргарита Михайловна
М.П.
19 ноября 2020 г.

Лист ознакомления работников МБДОУ «Кэнчээри» с.Тосу
с содержанием коллективного договора на 2020 - 2023 гг. (с приложениями),
принятого на общем собрании трудового коллектива

ФИО работника	Должность работника	Подпись	Дата
Семенова Д.Н.	заведующий		
Аланаева Е.Н	физ.инструктор, тьютор		
Простакова М.М.	Воспитатель, соц.педагог		
Михайлова А.И	воспитатель		
Николаева У.А	Воспитатель, ст.воспитатель		
Егорова М.А.	Воспитатель, логопед		
Васильева Ю.А	пом.воспитателя		
Миронова Н.П.	воспитатель		
Васильева А.В.	муз.инструктор		
Иванов А.П.	психолог		
Павлова Н.А.	Инструктор по гигиеническому воспитанию		
Герасимова А.И.	пом.воспитателя		
Мягчегирова Н.В	пом.воспитателя		
Былахырова В.В.	пом.воспитателя		
Егорова Д.И.	пом.воспитателя		
Корнилова О.А	пом.воспитателя		
Алексеева А.А	воспитатель		
Аланаева Р.П.	завхоз		
Иванова И.И.	повар		
Григорьева Е.К	повар		
Яковлева Н.Н.	сторож		
Андреев А.В.	сторож		
Николаев Е.Е.	электрик		
Степанов В.В	сторож		
Васильев А.И	рабочий		
Степанов Ф.А.	дворник		
Горохова Л.О	ст.воспитатель		
Еремеева С.М	воспитатель		
Петрова О.А	воспитатель		
Степанова А.П	пом.воспитателя		
Попова Т.Н	соц.педагог		
Ефипанова П. Е.	пом.воспитателя		
Степанова Н.М	воспитатель		
Осипова Е.С	пом.воспитателя		
Ионова Н.Н	пом.воспитателя		

Осипова Е.В	няня		
Иванова А.Л	няня		
Барчалырова А.А	няня		
Афанасьева И.Г	няня		
Степанова А.И	повар		
Горохов И.И	дворник		
Петров Л.О.	рабочий		
Донской А.А.	инструктор по робототехнике		