

От работников:  
Председатель Совета  
трудоого коллектива

*[Signature]*  
Мишина С.В.  
«24» 05 2022 г.

От работодателя  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 80»

*[Signature]*  
Г.В. Храпова  
«24» 05 2022 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад №80»  
на 2022- 2025 гг.

Принят:  
На общем собрании  
Трудового коллектива  
«Детский сад №80»  
Протокол №6 от 23.05.2022г

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ  
390005, г. Рязань,  
ул. Ленинского Комсомола, д. 7  
Зарегистрировано *[Signature]*  
№ 254

Настоящий коллективный договор является актом, регулирующим социально-трудовые отношения коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 80». Он заключён между администрацией в лице заведующего Храповой Татьяны Викторовны и Представительным органом работников МБДОУ «Детский сад № 80» сроком на 3 года с « 24 » мая 2022 г. по « 24 » мая 2025 г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 80».

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами. Его целью являются определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ "Детский сад № 80" (далее – Учреждение). Коллективный договор устанавливает дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников. Он способствует созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, Представительный орган работников МБДОУ в лице их представителя - председателя Совета трудового коллектива Мишиной Светланы Викторовны
- работодатель в лице заведующего детским садом – Храповой Татьяны Викторовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Представительного органа работников ДОУ:

- Правила внутреннего распорядка;
- Положение об оплате труда, премировании и предоставлении материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 80»;

- Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 80»;

- Положение о защите персональных данных работников МБДОУ;

- другие локальные нормативно-правовые акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением, непосредственно работниками и через Представительный орган работников МБДОУ:

- учёт мотивированного мнения Представительного органа работников МБДОУ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ; по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный или определенный срок с учётом характера предстоящей работы или с условиями её выполнения.

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов по сравнению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя.

2.6. По инициативе работодателя изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

3.1.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по специальности;
- повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года (согласно статьи 1512 ТК РФ, статье 60.2 настоящего кодекса);
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другое место, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- 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 и в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разделы оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять Представительный орган работников МБДОУ в письменной форме о 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 (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или

штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

4.1.3. Увольнение членов трудового коллектива МБДОУ по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) Представительного органа работников МБДОУ (ст.81 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.5. Стороны договорились, что:

- преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении не менее 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года;

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

- работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность использования на правах работников Учреждения услуг культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений;

- при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением штатов или численности.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) Представительного органа работников МБДОУ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени устанавливается – 40 часов в неделю.

5.1.3. На основании приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

для педагогических работников общеразвивающих групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего дня-смены – 7,0 часов, 35 часов в неделю на 1,0 ставку (ст. 333 ТК РФ);

для педагогических работников коррекционных групп устанавливается продолжительность рабочего дня-смены – 6 часов, 30 часов в неделю на 1,2 ставки;

для учителей-логопедов устанавливается продолжительность рабочего времени 4 часа в день, 20 часов в неделю на 1,0 ставку;

для учителей-дефектологов устанавливается продолжительность рабочего времени 4 часа в день, 20 часов в неделю на 1,0 ставку;

для педагога - психолога устанавливается продолжительность рабочего времени 6 часов в день, 30 часов в неделю на 1,0 ставку;

для инструктора по физкультуре устанавливается продолжительность рабочего времени 6,0 часов в неделю на 1,0 ставку;

для музыкального руководителя продолжительность рабочего дня-смены – 7,2 часов, 36 часов в неделю на 1,5 ставки.

для музыкального руководителя продолжительность рабочего дня-смены – 2,4 часов, 12 часов в неделю на 0,5 ставки

5.1.4. Для старшей медицинской сестры продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю на 1,0 ставку (ст. 350 ТК РФ).

5.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном в ст.153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Представительным органом работников МБДОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) и 42/56 календарных дней для всех педагогических работников (ст. 334 ТК РФ).

Воспитателям, музыкальному руководителю, работающим в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в

длительном лечении, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 56 календарных дней. Для предоставления отпуска такой продолжительности этим работникам не требуется выполнять педагогическую работу в указанных группах в течение полного рабочего дня, то есть выполнять педагогическую работу в пределах нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы по соответствующим должностям педагогических работников.

Воспитателям, групп общеразвивающей направленности ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 42 календарных дня.

Воспитателям, музыкальные руководители, инструктор по физической культуре, педагог- психолог, учителя – логопеды, учителя- дефектологи групп компенсирующей направленности ежегодный основной оплачиваемый отпуск установлен продолжительностью 56 календарных дней.

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

По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.1.11. Работодатель обязуется:

5.1.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

5.1.11.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребёнка в семье - до 5 календарных дней в году;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день в год (1 сентября);
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней в году;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней в году;
- в случае смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающему инвалиду - до 60 календарных дней в году;
- участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней в году;
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности - до 5 календарных дней в году.

5.1.12. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке. При предоставлении отпуска учитывается фактически отработанное время. Периоды суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев. Также учитывается время отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет.

За работником, находящимся в отпуске, сохраняется место работы (должность) и объём.

5.1.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания другим работникам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Система труда оплаты работников устанавливается в соответствии с Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утверждённым решением Рязанской городской Думы от 29.11.2010 г. № 604-1 и локальными нормативными актами образовательного учреждения.

6.2. О предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудового договора, а также о переходе на новый вид оплаты труда работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

6.3. Размеры должностных окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.4. Месячная заработная плата работника образовательного Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законодательством.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику устанавливается доплата по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (Согласно статьи 151 ТК РФ, статьи 60.2 настоящего кодекса).

6.6. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утверждённым решением Рязанской городской Думы от 29.11.2010 г. № 604-1.

6.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о выплатах стимулирующего характера работникам МБДОУ «Детский сад № 80» и внесённых изменений Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного Учреждения с учётом мнения (по согласованию) с Представительным органом работников МБДОУ.

6.8. Изменения в заработной плате педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при изменении у них рабочего стажа;
- при изменении образования;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания «Почётный работник образования», «Отличник народного просвещения РФ» – со дня присвоения в размере 15 % надбавки при наличии средств.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания



отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц каждые полмесяца безналичным способом на банковскую карту. Днями зачисления заработной платы на банковскую карту являются 6 и 21 число каждого месяца.

6.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

6.11. Обеспечивать извещение в письменной форме обязательной выдачи каждому работнику ежемесячного расчётного листа с указанием начислений и удержаний из заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель Учреждения.

6.13. Гарантируется первоочерёдность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

6.14. Если Работник с его письменного согласия выполняет работу, связанную с совмещением должностей, увеличением объёма работы, исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, то оплата труда производится от ставки заменяемого работника за выполненный объём работы.

6.15. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, творческую инициативу и другие достижения в труде, а так же в связи с праздничными датами, применять поощрения, предусмотренные Положением об оплате труда, премировании и предоставлении материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 80».

6.16. Сохранять за работниками среднюю заработную плату на время простоев, возникших в результате непредвиденных и непреодолимых событий (климатических условий), а также при приостановке работы.

6.17. Работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными, опасными и иными неблагоприятными условиям, предусматривается доплата в размере до 12 % ставки (оклада).

Оплату труда сторожам в нерабочие праздничные дни оплачивать в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). Оплату труда в ночное время (с 22 до 6 часов) оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ), а именно: в размере 35 % части должностного оклада за час работы.

Педагогическим работникам установить доплату за работу с детьми коррекционной группы в размере 20 % от должностного оклада.

6.18. Первые три дня по листу временной нетрудоспособности оплачиваются за счёт средств работодателя.

6.19. Отпускные суммы выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае невыплаты отпускных сумм в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

6.20. Работодатель обязуется:

6.20.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст.234 ТК РФ).

6.20.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.21. Представительный орган работников МБДОУ обязуется:

6.21.1. Организовывать контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы.

6.21.2. Вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

## **7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении вне очереди.

7.1.2. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусматриваемых ТК РФ, Законом "Об образовании" и другими законодательными актами.

## **8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные администрацией с учётом мнения Представительного органа работников МБДОУ.

В состав аттестационной комиссии включить членов Совета трудового коллектива МБДОУ.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, противопожарной безопасности в соответствии с Постановлением от 13.01.2003 г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работниками организаций». Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Учреждения.

8.1.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.1.8. 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.

8.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) Представительного органа работников МБДОУ (ст. 212 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на

паритетной основе должны входить члены Представительного органа работников МБДОУ.

8.1.13. Осуществлять контроль за состоянием, условиями и охраной труда.

8.1.14. Оказывать содействие техническим инспекторам 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 Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

8.1.16. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.17. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучения работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

8.1.18 Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

Пункт 8.2 Работодатель имеет право:

8.2.1. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) 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 2012г. №580н.

## **9. Гарантии Представительного органа работников трудового коллектива ДОУ**

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Представительный орган работников МБДОУ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) Представительного органа работников МБДОУ в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Представительному органу работников МБДОУ 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.1.4. Работодатель предоставляет Представительному органу работников МБДОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.1.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.6. Члены Представительного органа работников МБДОУ включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других (ст. 53-53, 370-372 ТК РФ).

9.1.7. Работодатель с учётом мнения Представительного органа работников МБДОУ

рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами трудового коллектива, 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 нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

## **10. Обязательства Представительного органа работников МБДОУ**

10.1. Представительный орган работников МБДОУ обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам и ТК РФ.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.1.4. Направлять учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, 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).

10.1.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения, хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному медицинскому страхованию.

10.1.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному.

10.1.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, оформлять страховые полисы.

10.1.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и другим.

10.1.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.1.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе

персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверность сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.1.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11.1. Стороны договорились, что:

11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения 1 раз в год.

11.1.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. 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.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.1.8. Переговоры по подписанию нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

11.1.9. Договор может быть продлён на следующий срок, если ни одна из сторон не изъявит желания его изменить или аннулировать.