

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
"Детский сад № 7"  
Е.Б. Молчанова  
« 30 » 10 2017г.

МП



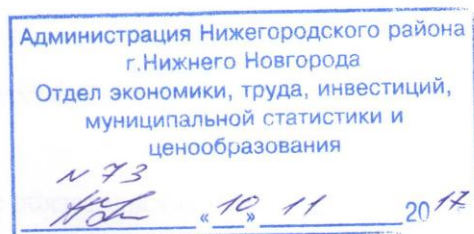
От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
*[Signature]* С.В.Шулепина  
« 30 » 10 2017г.

## Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
"Детский сад № 7"  
на 2017-2020 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения "Детский сад № 7"  
Протокол № 1 от 30.10 2017г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе по труду администрации Нижегородского района



## **1. Общие положения.**

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах», их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Отраслевым Соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Нижегородской области и Нижегородской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки РФ, иными нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор призван укреплять и развивать систему социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон и договорные отношения, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов. Содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения Соглашения, контроль и ответственность.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения “Детский сад № 7” (далее Учреждение) в лице заведующего Молчановой Елены Борисовны (далее «Работодатель») и трудовым коллективом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения “Детский сад № 7” в лице председателя первичной организации Шулепиной Светланы Викторовны (далее «Работники»).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

1.4. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- механизм регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором;
- рабочее время и время отдыха;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- соблюдение интересов работников при приватизации организации;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- представление более льготных трудовых и социально-экономических условий по сравнению с действующими законодательными нормами и положениями и др.

1.5. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение стабильной работой всех работников, сохранение штата работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ ст.50).

1.7. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.8. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания его сторонами либо со дня, установленного в коллективном договоре и действует в течении установленного в нем срока.

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора производится только по взаимному согласию Сторон в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях» и Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

1.11. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст.30,31 ТК РФ).

1.13. Подписанный Сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ (ст.43) и настоящим коллективным договором.

## **2. Оплата труда**

2.1. Оплата труда работников производится в соответствии с законами, иными нормативными актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

2.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа, и являются обязательными приложениями к коллективному договору (ст.135 ТК РФ)

2.3. Работникам Учреждения гарантируется заработная плата не ниже минимальной, установленной законодательством РФ.

Материальное стимулирование работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

2.4. Оплата труда работников происходит на основании постановления администрации города Нижнего Новгорода от 31.10.2008г. № 5202 (с изменениями) «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций города Нижнего Новгорода».

2.5. Оплата труда работников МБДОУ “Детский сад № 7” основывается на основе единых принципов материального обеспечения и осуществляется в соответствии с законодательством и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и органов местного самоуправления города Нижнего Новгорода, Положением об оплате труда работников МБДОУ “Детский сад № 7”

2.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца на сберегательную карту Сбербанк России. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца.

2.7. В соответствии со статьей 77 ТК РФ условия оплаты труда работника (в том числе размер его оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), трудовая функция) работа по должности) и другие условия должны включены в трудовой договор (эффективный контракт)

2.8. Эффективный контракт – трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.9. Размер заработной платы работников образовательного учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие почетного звания), в соответствии с которыми регулируется размер ставки заработной платы (должностной оклад) работника с учетом отнесения к профессиональным квалификационным группам;
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений,

регулируется приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 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»;

- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты педагогических и других работников за работу, не входящую в их должностные обязанности, в т.ч. связанную с образовательным процессом;
- правил и сроков изменения размеров ставок заработной платы на основании указанных выше показателей;
- выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.10. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии).

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

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за

календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.11. Минимальные оклады работников образования определяются в зависимости от образования, наличия первой или высшей квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.12. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

2.13. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

2.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

2.15. Расходы по оплате труда работников образовательного учреждения, в том числе различные виды материального стимулирования, осуществляется за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного финансово-хозяйственным планом Учреждения, включая внебюджетные источники:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за наличие почетных званий;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

2.16. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в соответствии с критериями оценки работы, утвержденными локальными актами МБДОУ «Детский сад № 7»

2.17. За выслугу лет устанавливается ежемесячная надбавка, которая исчисляется в процентах к ставке заработной платы (должностному окладу)

Таблица надбавок за выслугу лет;

Стаж работы	Размер надбавки
от 1 года до 5 лет	до 5%
от 5 лет до 10 лет	до 10%
более 10 лет	до 15%

Надбавка за выслугу лет устанавливается:

- для педагогических работников – в зависимости от общего педагогического стажа;

- для работников, относимых к профессиональным квалификационным группам учебно-вспомогательного состава и общеотраслевых служащих и рабочих – в зависимости от общего стажа работы в отрасли образование.

2.18. За наличие званий:

- работникам, имеющим почетные звания «Почетный работник общего образования», нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Отличник образования СССР», «За высокие достижения в культуре», «За отличную работу», «Народный учитель», «Заслуженный учитель»;

- работникам, имеющим другие почетные звания; «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», и другие почетные звания Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю образовательной организации, а педагогических работников образовательных организаций – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 10%.

2.19. Премии - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов в целом или конкретным работником. Возможно



применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников МБДОУ “Детский сад №7”

Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

Размер премии может исчисляться в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютных величинах. Премии устанавливаются приказом заведующего МБДОУ “Детский сад №7” в порядке, предусмотренном коллективным договором, локальным актом МБДОУ “Детский сад №7” в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничены.

Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования.

Премия не выплачивается работникам, имеющим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.19.1. Основные показатели премирования:

- сохранение контингента обучающихся;
- участие в методической работе- участие в педагогических чтениях, конференциях, семинарах, профессиональных конкурсах в течении периода премирования, участие в работе районного методического объединения
- наличие работы с родителями – эффективное сотрудничество с родителями в образовательной деятельности, включая индивидуальную работу;
- участие в подготовке МБДОУ “Детский сад № 7” к новому учебному году, летне-оздоровительной работе;

-участие в создании здоровьесберегающей безопасной среды на территории МБДОУ “Детский сад № 7”.

2.20.Размеры стимулирующих выплат в МБДОУ “Детский сад № 7” устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее Комиссия) в МБДОУ “Детский сад № 7” создаваемой приказом.

2.21.Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника организации.

2.22.Оплату труда при выполнении работ различной квалификации производить в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ст.150) и настоящим коллективным договором.

2.23.Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

2.24.Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.25.Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом заведующего МБДОУ “Детский сад № 7” в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении, определенным по соответствующим квалификационным уровням ПКТ работника.

2.26.Работникам в процентах к должностным окладам, определенных по соответствующим квалификационным уровням ПКТ устанавливаются выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в размере до 12% от должностного оклада) в соответствии со специальной оценкой условий труда;

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.27.Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда с

учетом мнения профсоюзного комитета, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

2.28. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки.

2.29. Работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

2.31. Переработка рабочего времени воспитателей, младших воспитателей в следствии не явки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором. По желание работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

### **3.Рабочее время и время отдыха**

3.1.Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников Учреждения.

3.2.Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превысить 40 часов в неделю.

3.3.Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ. Подросткам в возрасте от 16 до 18 лет устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов, в возрасте от 14 до 16 лет – не более 24 часов в неделю.

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

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

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

3.7.Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

3.8.Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.9.Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в летние месяцы.

3.10.Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе; суббота, воскресенье и государственные праздники – выходные дни.

3.11.Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)

3.12.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

Стороны пришли к соглашению в том что;

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

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

4.3.Работодатель обязуется:

4.3.1.Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников согласно закона «Об образовании»;

4.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, 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).

4.3.3. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

4.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников в государственных и муниципальных образовательных учреждениях действующих на данный период, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующий повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

## **5. Гарантии занятости**

Работодатель гарантирует:

5.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

5.2. Высвобождение работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.81,82) и законом «О занятости населения».

5.3. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.

5.4. Предоставление преимущественного права для оставления на работе в случае высвобождения лицам, перечень которых определен законодательство (ст.179 ТК РФ, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии);
- работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;
  - работникам, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.
- 5.5. Увольнение несовершеннолетних; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет; только в случае полной ликвидации Учреждения с их обязательным последующим трудоустройством.
- 5.6. Предоставление работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении свободного времени для поиска работы 4 часов в неделю с сохранением среднего заработка.
- 5.7. Повышение квалификации, переподготовку, обучение новой специальности работников, получивших уведомление о предстоящем высвобождении.
- 5.8. Предоставление дополнительных льгот высвобождаемым работникам в случае сокращения численности и штата:
- оказание материальной помощи в размере 1000 руб. если работник отработал в организации 10 лет;
  - сохранение за работником права на получение льготных путевок на санаторно-курортное лечение, на базы отдыха, в детские оздоровительные лагеря.

## **6. Охрана труда**

При организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в Учреждении стороны пришли к соглашению:

Работодатель обязан обеспечить:

- 6.1. На каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты по установленным нормам (ст.212 ТК РФ)
- 6.2. Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно плана-графика, с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.3. Недопущение работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров работников, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

6.4. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда, согласно требованиям ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда». Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ).

6.5. Определение степени ответственности должностных лиц и работников организации за нарушение законодательных и иных нормативных актов об охране труда и невыполнение своих обязанностей в этой сфере. Руководители отделов, цехов, служб и иные работники могут быть полностью или частично лишены премий или иных средств поощрения за невыполнение планов и мероприятий по охране труда в соответствии с Положением о премировании.

6.6. Предоставление при приеме на работу работникам информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст.212 ТК РФ).

6.7. Недопущение применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.8. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212. ТК РФ).

6.9. Предоставлять работающим моющие средства, согласно установленных норм (ст.221 ТК РФ).

Работники обязуются:

6.10. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

6.11. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.



6.12. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлениях признаков профессионального заболевания (отравления), а также о нарушениях технологического процесса, неисправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

6.13. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями по технике безопасности спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

6.14. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.15. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимом труда, режимом труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работнику, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

## **7. Социальные гарантии и льготы**

7.1. Выплачивать денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции ежемесячно всем педагогическим работникам учреждения, состоящих в трудовых отношениях с этим учреждением (в том числе нахождения в очередных, дополнительных и других отпусках, в период получения пособия по временной нетрудоспособности и т.д.), а также работающим по совместительству при условии,

что по основному месту работы они не имеют права на получение данной компенсации.

7.2.Работодатель организует в Учреждении места для приема пищи

7.3.Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного для работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

7.4.Материальная помощь выплачивается в целях социальной защиты работников Учреждения.

7.5.В пределах фонда оплаты труда Учреждения материальная помощь может выплачиваться к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- в случае смерти близких родственников;
- при несчастных случаях с работником;
- в случаях ущерба, нанесенного жилью и личному имуществу работника в случае пожара, затопления и иного бедствия.

Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

7.6.В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье.

7.7.Материальная помощь выплачивается сотруднику по его личному заявлению.

Размер материальной помощи определяется руководителем и указывается в приказе об оказании материальной помощи.

7.8.Обеспечение частичной оплаты питания работников.

7.9.Выделение путевок на лечение в санатории, базы отдыха, пансионаты, детские оздоровительные лагеря бесплатно или с частичной оплатой.

7.10.Стороны договорились:

7.10.1.Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.10.2.Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

7.10.3.Другие дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты.

7.11.Руководитель обязуется:

7.12.Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

-бракосочетание работника – 3 рабочих дня;

-бракосочетание детей- 3 рабочих дня;

-проводы детей: 1 сентября в школу 1 класс, 11 класс в день последнего звонка – 1 рабочий день;

-работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше- 1 день в квартал;

-при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 рабочих дня;

-смерть детей, супруга, супруги- 3 рабочих дня;

-переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;

-проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день.

7.13.Предоставлять педагогическим работникам, проработавшим в течении учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.14.Награждение денежными премиями работников организации в связи с юбилейными датами.

7.15.Выплату единовременного вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

7.16.Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников организации.

7.17.Обеспечение всех помещений медицинскими аптечками.

7.18.Предоставление сокращенного рабочего дня на 1 час в день рождения работника.

7.19.Профком:

7.19.1. Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжелыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами области.

7.19.2. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

7.19.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами, вызвавшими серьезные материальные затруднения.

7.19.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускать ограничений гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

8.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.6, п.7 и п.8 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной. Культурно-массовой работы, возможность размещать информацию

в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

8.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

8.7.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзных съездов, конференций, совещаний и других мероприятий.

8.8.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.6.7 и8 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

8.9.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ.

8.10.Члены профкома включаются в состав комиссии МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию.

8.11.Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовое увольнение (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст.103 ТК РФ);
- принятие и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

## **9.Обязательства профкома**

Профком обязуется:

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

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

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

9.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ.

9.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

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

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

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

9.8. Совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ и обеспечению их новогодними подарками.

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

9.12. Участвовать в работе комиссии МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

9.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

10.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее, чем один раз в год отчитываются на Общем собрании Учреждения.

10.4. Лица, подписавшие коллективный договор несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.





## **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, 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе

работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

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

2.5. Уменьшение или увеличение рабочего времени педагога в течение недели по сравнению с рабочим временем, оговоренным в трудовом договоре или приказе заведующего детским садом, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного рабочего времени в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения рабочего времени по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в детском саду работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском саду.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.71, ст. 77, ст. 81, ст. 83, ст.336 ТК РФ).

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития детского сада.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему расходы (проезд к месту обучения и

обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать 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 коэффициенты, увеличивающие минимальный оклад со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

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

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком 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.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией детского сада (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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: сотрудники, проработавшие в детском саду свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; не освобожденные от работы председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

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

## **5. Оплата и нормирование труда.**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников.

5.1. Детский сад в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размеры ставок заработной платы и должностных окладов, размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с действующим законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Оплата труда работников детского сада производится в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 7 .

5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

При выплате зарплаты на руки работнику выдается расчетный лист с информацией о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, остатками на начало и конец расчетного периода, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения (согласованием) представительного органа работников в порядке, установленном действующим законодательством.

Зарплата перечисляется на указанный работником счет в банке.

Фонд оплаты труда образуется из бюджетных и внебюджетных поступлений.

Сроки расчета при увольнении и выдача заработной платы работника производится в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Заработная плата работникам детского сада выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 20 числа текущего месяца и 5 числа следующего месяца.

5.4. Заработная плата, компенсации производятся:

- в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях);

5.5. Работодатель обязуется:

- организацию оплаты труда, премирование и выплату иных вознаграждений работникам осуществлять в соответствии с локальными актами детского сада;

- предоставлять работникам информацию о начисленной заработной плате.

**5.6. Условия оплаты труда педагогических работников:**

Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.6.1. Оплата труда педагогических работников включает в себя:

- ✓ минимальный должностной оклад по профессиональной квалификационной группе;
- ✓ надбавку за выслугу лет;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты за высокое профессиональное мастерство;
- ✓ выплаты за сложность и напряженность труда;
- ✓ выплаты за высокую степень самостоятельности и ответственности;
- ✓ доплаты за дополнительно возложенные на Работника обязанности.

Изменение размеров должностного оклада Работника производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области – с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы в детском саду – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в детском саду, или со дня предоставления Работником, осуществляющим трудовую функцию по совместительству документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада.

5.6.2. Право распределять учебную нагрузку предоставлено заведующему детским садом, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же детском саду (включая заведующего), а также

педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома.

5.6.3. Педагогическим работникам производятся дополнительные выплаты в виде стимулирующего характера в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников детского сада.

## **5.7. Оплата труда административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу.**

5.7.1. Оплата труда Работников детского сада включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов.

5.7.2. В целях увеличения материальной заинтересованности работников детского сада в своевременном и качественном выполнении своих обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы работодателю предоставлено право, устанавливая надбавки и доплаты стимулирующего характера, оказывать материальную помощь и производить премирование.

Для установления надбавок стимулирующего характера заведующим детским садом совместно с профсоюзным комитетом определяются конкретные критерии оценки достигнутых результатов в работе, виды важных (срочных) работ, а также условия или упущения в работе, при которых выплата указанных надбавок прекращается.

5.7.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности)



может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

5.7.4. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также премий, материальной помощи и других выплат социального характера определяются детским садом самостоятельно, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых работником.

5.7.5. Оказание материальной помощи и выплат социального характера, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, заведующий детским садом устанавливает с учетом мнения профсоюзного комитета на основании письменного заявления работника.

5.7.6. Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени за учетный период – год, в соответствии с графиком работы сторожей, утвержденным заведующим, с учетом мнения профкома детского сада с соблюдением Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7.7. Ежедневная работа сторожей детского сада с 19.00-7.00, в субботу и воскресенье с 7.00-19.00, 19.00-7.00; время приема пищи 2 раза по 15 минут.

Основанием для выплаты премий, надбавок стимулирующего характера и выплат социального характера является приказ заведующего детским садом с указанием конкретного размера (в рублях или процентах) этих выплат каждому работнику.

5.7.8. Премии, надбавки, доплаты и иные выплаты социального характера не являются гарантированной частью заработной платы, так как право на получение наступает у работника только при выполнении определенных условий.

5.8. Профсоюзный комитет имеет право:

- организовать общественный профсоюзный контроль;
- за несвоевременную выплату заработной платы может потребовать в соответствии со ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- обратиться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение или нарушение коллективного договора (ст. 41-3,210 Кодекса РФ об административных правонарушениях);
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом;
- по собственной инициативе или по просьбе членов профкома обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены условия;
- принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов;
- осуществлять контроль за: правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременностью выплаты заработной платы, установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями,

возлагаемыми на них Уставом Учреждения, графиками работы, утвержденными заведующим детского сада.

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

6.3. Для педагогических работников детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников детского сада к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению заведующего.

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

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

6.7. Привлечение работников детского сада к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового

распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу заведующего с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Предоставлять работникам детского сада отпуск с сохранением заработной платы (при наличии финансирования) в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- сопровождение детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

6.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых Учредителем и (или) Уставом Учреждения.

6.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.11. Работодатель обеспечивает работников возможностью приема пищи в рабочее время. Время отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.12. Дежурство педагогических работников по учреждению определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, работающим по совместительству (музыкальный руководитель, и т.д.) и в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно.

7.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в детском саду.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников детского сада 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 нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками детского сада обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников детского сада по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.4. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды, моющих и обезвреживающих средств за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками детского сада 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).

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

8.8. 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.

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

8.10. Создать в детском саду комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.12. 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 детском саду. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.13. Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив детского сада о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.17. Профком обязуется:

-организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников детского сада;

-проводить работу по оздоровлению детей работников детского сада.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для

всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

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

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

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития детского сада.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий детского сада по инвентаризации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:



- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

## **10. Обязательства профкома.**

Профком обязуется:

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

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

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов детского сада.

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

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

10.5. Направлять руководителю детского сада заявление о нарушении, 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).

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников детского сада,

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

10.12. Участвовать в работе комиссий детского сада по инвентаризации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников детского сада.

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

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в детском саду.

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

### **Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании.

11.3. Рассматривают в течение 1 месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

“Детский сад № 7”

\_\_\_\_\_ Е.Б.Молчанова

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

МП

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

\_\_\_\_\_ С.В.Шулепина

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016г.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью  
\_23\_ ( двадцать три ) листа(ов)



цифра прописью  
подпись ( Е.Б.Молчанова )  
расшифровка

*[Handwritten signature]*