

Принят Общим собранием работников  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения Детский сад «Аленушка»  
Протокол № 2 от 07 декабря 2020г

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
МБДОУ детский сад «Аленушка»  
п.г.т. Верхнеднепровский  
Дорогобужского района Смоленской области  
на 2021-2023гг (01.01.2021г. – 31.12.2023г.)

**От работодателя:**  
Заведующий МБДОУ  
детский сад «Аленушка»  
И.И. Гавриленкова



**От работников:**  
председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
детский сад «Аленушка»  
Степанова Е.А.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

В органе по труду \_\_\_\_\_

(указать наименование)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)



## **1. Общие положения**

- 1.1. Коллективный договор (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, профессиональные отношения между работниками и работодателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка» (далее – Учреждение).
- 1.2. Договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом РФ «О профессиональных союзах», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», отраслевым тарифным соглашением, Уставом Учреждения и иными федеральными законами.
- 1.3. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза и обязателен для исполнения. Профком разъясняет работникам положения Договора, содействует его реализации.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:  
Работники, представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ детский сад «Аленушка» в лице Председателя первичной профсоюзной организации Степановой Е.А., работодатель в лице его представителя — заведующего И.И. Гавриленковой.
- 1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие:
  - в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
  - при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения - в течение всего срока реорганизации.
  - При смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
  - При ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения

ликвидации.

- 1.6. Стороны отчитываются в выполнении условий Договора на общем собрании один раз в год.
- 1.7. Договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, считают, что предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

#### **формы, системы и размеры оплаты труда;**

- выплата пособий и компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- аттестация рабочих мест;
- улучшение условий и охрана труда работников;
- охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- аттестация и повышение квалификации педагогических работников;
- контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

## **2. Обязанности сторон коллективного договора**

- 2.1. Стороны договорились, что цели заключения настоящего Договора могут быть достигнуты при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей.

#### **Основными задачами для сторон являются:**

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон

по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (статья 23 ТК РФ);

- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисадового инспектирования.

## **2.2. Работодатель обязуется (статья 22 ТК РФ):**

- создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;
- признать и принять на себя обязательства трехстороннего соглашения принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, по согласованию с профкомом (ст. 8 ТК РФ);
- вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом РФ и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
- обязательно знакомить вновь поступающих работников с Коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами;
- обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для

обеспечения образовательной деятельности работников;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ и нормативными правовыми актами.

### **2.3. Работники обязуются** (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания

администрации Учреждения и вышестоящих органов управления образования;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и развитие.
- содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества;
- по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

#### **2.4. Профсоюзный комитет обязуется (ст. 370 ТК РФ):**

- предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

- осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение Коллективного договора;
- осуществлять контроль правильного расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, стимулирующей части фонда оплаты труда и экономии фонда заработной платы;
- контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных Коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов,

содержащих нормы трудового права;

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;
- оказывать посильную помощь в благоустройстве территории Учреждения и участков к летне-оздоровительному периоду;
- своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ);
- представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения Коллективного договора, внесения изменений и дополнений в Коллективный договор и контроль над его выполнением.
- оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:
  - потери близкого родственника;
  - длительной болезни работника (2 и более месяцев);
  - в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

### **3. Участие работников и профсоюзного комитета в управлении дошкольным учреждением**

#### **3.1. Стороны обязуются:**

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

#### **3.2. Работодатель обязуется:**

- предоставлять профкому информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (аттестация, тарификация);



- обсуждать с профкомом вопросы о деятельности учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- информировать работников о возможных планах перспективного развития;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

### **3.3. Профком обязуется:**

- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни дошкольного учреждения;
- вести коллективные переговоры, заключать коллективные договоры от имени трудового коллектива с работодателем (администрацией Учреждения).

### **3.4. Администрация имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать исполнения от работников их трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать и утверждать локальные нормативные акты.

### **3.5. Работники дошкольного учреждения имеют право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
- на право членства в профессиональных союзах для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми незапрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;
- на обязательное медицинское и социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## 4. Регулирование трудовых отношений

4.1. Стороны при урегулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ;
- администрация дошкольного учреждения определяет порядок, условия, сроки трудового договора, оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда. Знакомит работников под роспись с должностными обязанностями, инструкцией по охране труда, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором;
- администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора;
- администрация дошкольного учреждения не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в круг его должностных обязанностей;
- все вопросы, связанные с расторжением договора, с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета;
- 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 в предпенсионном возрасте (за два года до пенсии);
  - ✓ лица, имеющие стаж в Учреждении 15 и более лет;

- ✓ одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- ✓ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ✓ неосвобожденный председатель профкома и члены профсоюза;
- ✓ работники, награжденные государственными наградами;
- ✓ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.
- 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.
- При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- администрация при решении о сокращении численности штатов и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Если это решение может привести к массовому увольнению работников, то необходимо сообщить не позднее, чем за три месяца;
- Администрация дошкольного учреждения создаёт условия для профессиональной подготовки кадров, повышения их квалификации (не реже 1 раз в 3 года);
- в случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному мету работы;
- педагог дошкольного учреждения имеет право на выбор технологий, методики и форм работы с детьми, не допускающие их физической и

психологической перегрузки в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

## **5. Оплата и нормирование труда**

- 5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Отраслевой системы оплаты труда работников бюджетных организаций. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования, стажа работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 5.2. Оплата работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 5.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в соответствии с графиком дней выплаты заработной платы по месяцам.
- 5.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
- 5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ. Изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон. Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний, форма которого разрабатывается работодателем согласовывается с профсоюзным комитетом.
- 5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда

работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка», и включает в себя:

- оплату труда, осуществляющуюся на основании ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Отраслевой системой оплаты;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

5.7. Система премирования устанавливается работодателем в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка», утверждаемым работодателем.

5.8. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения. При наступлении у работника права на изменение ставки оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период его пребывания в ежегодном или другом 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.

5.9. На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогических работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.10. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (оклада). Установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнем работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12%, утв. Приказом Гособразования СССР от 20.08.90г. № 579. Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

5.11. Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются администрацией Учреждения, по согласованию с профкомом в соответствии с разработанным Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка».

5.12. Педагогическим работникам производятся выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, являются критерии, отражающие качество, эффективность и результативность его работы. Распределение стимулирующих выплат по результатам труда за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда производится на основании решения комиссии по распределению доплат и выплат работникам МБДОУ по согласованию с профкомом, согласно разработанному Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка».

5.13. Лицам, работающим на тяжёлых, вредных условиях, производятся обязательные компенсационные доплаты в соответствии с учетом результата специальной оценки условий труда.

**Работодатель обязуется:**

- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ).
- 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.

- Предусмотреть средства в бюджете для обеспечения планового (не реже чем 1 раз в 5 лет) повышения квалификации педагогическим и другим работникам учреждения образования.

5.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

### **Профсоюзный комитет обязуется.**

#### **За несвоевременную выплату заработной платы:**

- потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;
- обращаться в органы Гострудинспекции с предложением привлечь к административной ответственности (штрафу) должностных лиц за невыполнение или нарушение Коллективного договора (ст. 41-3, 210 Кодекса РСФСР об административных правонарушениях);
- вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);
- по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности". В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:
  - ✓ если комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в организации отсутствует;
  - ✓ если комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК РФ));

- ✓ если работники и профком не согласны с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 390 ТК РФ).

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

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

- 6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиям трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.
- 6.4. Для педагогических работников в предпраздничные дни сократить рабочий день на один час.
- 6.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
  - по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте

до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 6.6. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска и исчисления трудового стажа.
- 6.7. 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.
- 6.8. 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.
- 6.9. 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.
- 6.10. 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.
- 6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

6.13. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при выполнении работником государственных обязанностей;
- и других случаях предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

6.14. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него 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 б ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

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

- Повару – 5 дней;
- Машинисту по стирке и ремонту спецодежды – 5 дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ:
- Завхозу – 7 дней;
- Секретарю – до 6 рабочих дней
- Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- В случае свадьбы работника – 3 дня;
- На похороны близких родственников – 3 дня;

6.16 Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 3 дней;
- для проводов детей на военную службу по призыву – до 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 5 дней.

## **7. Охрана труда и здоровья работников**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 212 ТК РФ), обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажа и других материалов в соответствии со спецификой деятельности;
- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место, согласовывая с профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ);
- создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома. Комиссия

осуществляет контроль состояния условий и охраны труда, выполнения условий соглашения по охране труда;

- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, необходимым уборочным инвентарем в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда не реже одного раза в пять лет (ст.212 ТК РФ) за счет средств муниципального бюджета;
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, оказанию первой медицинской помощи;
- организовывать проведение за счет средств дошкольного учреждения обязательного социального страхования, первичных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения

ущерба в размере минимальной заработной платы;

- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;

## **7.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- осуществлять общественный контроль соблюдения законодательных и нормативных актов по охране труда в Учреждении, состояния условий труда и выполнения работодателем и работниками своих обязанностей по вопросам охраны труда;
- запрашивать у администрации информацию о выполнении соглашений по охране труда, заслушивать отчеты о ходе выполнения тех или иных положений Коллективного договора;
- участвовать в разработке инструкций по охране труда, в рейдах проверки состояния рабочих мест их аттестации;
- организовывать работу уполномоченного по социальному страхованию.

## **8. Социальная защита работников на страховых принципах**

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с

Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", своевременно и достоверно оформлять сведения о кадрах по списку льготных профессий, сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

## **8.2. Профком обязуется:**

- обеспечивать контроль соблюдения права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК РФ);
- осуществлять контроль своевременного перечисления средств в пенсионный фонд, фонд медицинского и социального страхования;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением областного совета профсоюзов N53-1 от 16 марта 1999 года; устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных работников детского сада;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот.

## **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 по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзного комитета, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 9.5. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.
- 9.6. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.
- 9.7. Работодатель обязан предоставить профсоюзному комитету безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно- массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой. (ст. 377 ТК РФ).
- 9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет районной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

- 9.9. Работодатель из средств фонда оплаты труда производит ежемесячные выплаты председателю профсоюзного комитета в размере, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Аленушка» (ст. 377 ТК РФ).
- 9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного комитета на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.11. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 9.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.13. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию. Работа на выборной должности председателя профсоюзного комитета признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.
- 9.14. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом и

рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение системы оплаты и стимулирования труда (ст. 159 ТК).
- 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);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

9.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

## **10. Обязанности профкома.**

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- 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.

- Оказывает бесплатную консультационную помощь членам профсоюза, осуществляет защиту их трудовых и социальных прав, предусмотренных законодательством, настоящим Договором, отстаивать их интересы на всех уровнях, вплоть до суда.
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 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.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- Направлять учредителю 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).
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам

пособий по обязательному социальному страхованию.

- Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза по обеспечению детей работников членов профсоюза новогодними подарками.
- Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 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.
- Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюзного комитета.
- Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

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

### **Ответственность сторон.**

- Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со

дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.
- Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 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.
- В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. Настоящий Коллективный договор действует с «1» января 2021 года по «31» декабря 2023 года.
- Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
- Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.