

Утвержден  
на общем собрании  
трудового коллектива  
протокол № 2  
от «26» сентября 2017 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**Алферьевского детского сада**  
**на 2018 – 2020 годы**

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
Алферьевским детским садом

\_\_\_\_\_ М.С.Шагалова

От работников:  
Представитель трудового  
коллектива

\_\_\_\_\_ М.С.Коняшкина

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Алферьевском детском саду, далее просто МБДОУ.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Законах РФ «Об образовании», «О занятости населения в РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Администрация в лице заведующего Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Алферьевского детского сада Шагалова Марина Сергеевна, именуемая далее «работодатель» и работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада в лице представителя трудового коллектива Коняшкина М.С.

1.3. Действие договора распространяется на всех работников детского сада. Текст коллективного договора доводится до всех работников ДОУ в течение трех дней после его подписания сторонами.

Администрация в лице заведующего обязуется разъяснять положения коллективного договора работникам и содействовать его реализации.

1.4. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных споров.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива МБДОУ.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ, реорганизации в форме преобразования;
- при реорганизации МБДОУ (слиянии, присоединении, разделении, выделении) - в течение всего срока реорганизации;
- при смене форм собственности – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации МБДОУ – в течение всего срока ликвидации.
- при окончании срока действия настоящего коллективного договора до момента заключения нового коллективного договора.

1.8. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

- создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения настоящего договора. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основе взаимной договоренности;

- настоящий договор устанавливает для работников МБДОУ условия труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативно-правовыми актами Администрации Сеченовского муниципального района, Договором о взаимоотношениях Учредителя и МБДОУ, Постановлением администрации Сеченовского муниципального района Нижегородской области № 61 от 20.10.2008 года «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений образования Сеченовского муниципального района Нижегородской области» и не может ухудшать положение работников.

## **2. Взаимные обязательства сторон по обеспечению эффективности деятельности учреждения**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы МБДОУ, повышение уровня учебно-воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы МБДОУ, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- своевременное представление смет на капитальное строительство и текущий ремонт здания.

- создание безопасных условий труда: безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, применение средств индивидуальной защиты, режим работы и отдыха работников, в соответствии с законодательством РФ, приобретение и выдачу спецодежды, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, обучению безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, периодических медицинских осмотров работников (приложение № 1), обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев, разработку и утверждение инструкций по охране труда.

- повышение профессионального уровня работников, при этом работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

- совершенствование оплаты труда: величина минимального размера тарифной ставки, ограничение оплаты труда в натуральной форме, ответственность работодателя за нарушение требований, установленных настоящим Кодексом, законами, иными нормативными актами, коллективным договором, сроки и очередность выплаты заработной платы.

Пункт 2.3. Работник обязан:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину, выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

немедленно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

## **3. Трудовые отношения, трудовой договор.**

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в котором работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить условия труда, а работник – выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

3.1. Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор хранится у работодателя и работника.

3.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены отсутствующего работника, на время выполнения временных работ, с лицами, работающими в данной организации по совместительству, с пенсионерами по возрасту, а также лицами, которым по состоянию здоровья разрешена работа исключительно временного характера. (ст. 58, ст. 59 ТК РФ)

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Если при заключении трудового договора в него не были включены какие либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключенным в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБДОУ детский сад.

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

3.7. Перевод работника на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством, с письменного согласия работника. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней. ( ст.ст. 72 – 74 ТК РФ ).

3.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. ст. 178 – 181 ТК РФ ,

3.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ), графиком работы МБДОУ Алферьевского детского сада, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом. МБДОУ.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала МБДОУ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю и 36 часов (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для педагогических работников МБДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБДОУ.

4.4 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, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).
- в соответствии со ст. 95 ТК РФ, продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующим нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час.

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

4.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.7. 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 – инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

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

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, ст. 125 ТК РФ.

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

4.11. В связи с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска:

- ненормированный рабочий день - 4 дня,
- вредные условия труда - 7 дней. (Приложение № 2)

**Работодатель обязуется:**

4.11.1. Стороны договорились о том, что за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда, и экономии базового фонда оплаты труда работодатель обязуется предоставлять работникам МБДОУ дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях и количествах календарных дней:

- в случае свадьбы работника (детей работника) до 3 календарных дней,
- на похороны близких родственников до 3 календарных дней,
- отцам по случаю рождения ребенка – 3 дня;
- в связи с переездом работника на новое место жительства – 5 дней;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1 – 4 классы) в школу первого сентября - 1 день;
- педагогическим работникам, для прохождения квалификационной аттестации – 1 день (день прохождения аттестации);
- для проводов детей на обязательную военную службу – 3 дня;

4.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем, Уставом и по их личному заявлению

4.12. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

4.13. Для отдельной категории работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетным периодом для данных категорий является месяц.

4.14. Стороны пришли к соглашению о необходимости утвердить перечень работ, на которых допускается разделение рабочего времени на части.

Такой режим работы устанавливается для:

- рабочего по комплексному обслуживанию здания.

4.15. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут. На работе воспитателя, непосредственно связанной с детьми и невозможностью отрыва от них, обед предоставляется по окончании первой смены или перед началом второй (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Продолжительность основного ежегодного отпуска для педагогических кадров МБДОУ устанавливается в 42 календарных дня; для остальных работников МБДОУ – 28 календарных дней.

4.15. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки,
- по семейным обстоятельствам.

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

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется на основе Фонда оплаты труда и распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст).

Решение о распределении фонда оплаты труда на базовый фонд и фонд стимулирования устанавливается руководителем.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ не входящих в должностные обязанности работников, надбавки за выслугу лет.

5.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения по согласованию с главой администрации Сеченовского муниципального района или уполномоченным им должностным лицом и включает в себя все должности работников МБДОУ. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами (далее – ПКГ).

5.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.6. Фонд стимулирования учреждения формируется за счёт бюджетных средств направленных на оплату труда, средств экономии по другим статьям бюджетной классификации, средств поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда (данная норма вводится с 01 января 2012 года). Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Примерный перечень и условия выплат стимулирующего характера утверждаются отдельным нормативным правовым актом администрации Сеченовского муниципального района.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены по решению работодателя премии по итогам работы за определенный период (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премии к праздничным датам, юбилейным датам.

5.7. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально – квалификационных справочников. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей работника не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам производится на основании Положения о стимулирующих выплатах по согласованию с рабочей группой по распределению стимулирующей части.

5.9. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования или квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объёма выполняемой работы.

5.10. Базой для расчёта должностного оклада конкретному работнику, является минимальный должностной оклад соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным - квалификационным группам. К минимальному окладу по ПКГ могут применяться повышающие коэффициенты, формирующие минимальный оклад по должности, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к окладу.

5.11. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

5.12. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников, определены в тарифно-квалификационных справочниках (характеристик) по должностям и профессиям работников учреждений образования Российской Федерации.

5.13. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов,

предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование с учётом перечня повышающих коэффициентов.

5.14. Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании, справки об окончании 3-х полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института права на установление повышающего коэффициента за образование не даёт.

5.15. Основным документом для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет, засчитывается работа на должностях и в организациях.

5.16. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ администрацией Сеченовского муниципального района – 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 Управлении образования администрации Сеченовского муниципального района;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

- при наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном, оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.17. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ и в размере среднего заработка, недополученной заработной платы и др. (ст. 234 ТК РФ).

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, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ). При несвоевременной выплате работникам заработной платы руководитель также лишается возможности ее получения до погашения задолженности по организации.

5.18. 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.

5.19. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а в последующие часы – в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

5.20. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

5.21. В случае нехватки финансовых средств в организации частичную оплату труда производить в одинаковом размере для всех работников, включая руководителя.

5.22. Выпускникам педагогических учебных заведений, прибывших на работу в сельские образовательные учреждения выплатить единовременное пособие в размере одного должностного оклада.

5.23. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме до 14 числа текущего месяца – аванс, до 01 числа каждого



месяца, следующий за отчетным окончательный расчёт по заработной плате. (часть 6 ст. 136 ТК РФ). При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (часть 1 ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными днями выплата заработной платы производится накануне этого дня (часть 8 ст. 136 ТК РФ).

## **6. Развитие персонала**

6.1. В целях сохранения высококвалифицированных специалистов работодатель обязуется:

6.1.1. Проводить аттестацию педагогических кадров 1 раз в 5 лет.

6.1.2. Предоставлять льготы и гарантии, установленные законодательством для работников, совмещающих работу с обучением (отпуск в связи с обучением, сокращение рабочего времени, дополнительные свободные от работы дни без сохранения заработной платы),

6.1.3. Осуществлять ежегодно повышение квалификации педагогических кадров на курсах на основе приказа о частичной или полной оплате обучения,

6.1.4. Поощрять работников, имеющих высокие показатели трудовой деятельности за продолжительную и безупречную работу почетными грамотами, званиями «Лучший по профессии», представлением их кандидатур к правительственным и краевым наградам.

6.1.5. Организовывать прохождение педагогической практики для студентов педагогических ВУЗов и училищ, а также практики профтехучилищ, готовящих поварские кадры,

6.1.6. Обеспечивать замещение вакантных должностей выпускниками средних специальных и высших педагогических учреждений,

6.1.7. Участвовать в подготовке кадров.

6.1.8. Оказывать материальную помощь молодым работникам и специалистам.

6.1.9. Формировать резерв руководящих работников.

## **6. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.**

7.1. При снижении количества детей в подгруппах:

- объединять подгруппы между собой,

- ограничивать прием работников извне и перераспределять кадры внутри учреждения.

7.2. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за три месяца, предоставлять в представительные органы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штата), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3. При сокращении численности или штата приоритетное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет,

- работникам, супруги которых уже являются безработными.

7.4. Не увольнять по инициативе работодателя беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3х лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов детства до достижения ими возраста 18 лет, одиноких матерей или одиноких отцов, имеющих детей в возрасте до 14 лет, кроме случаев ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. В этом случае работодатель обязан принять меры по трудоустройству на другом предприятии по прежней профессии, специальности, квалификации с учетом службы занятости.

7.5. Предоставлять первоочередное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах, уволенным с работы по сокращению штатов.

7.6. Осуществлять преимущественное право на трудоустройство на вакантные места высвобожденных работников с соответствующей переподготовкой.

7.7. Сохранить за высвобожденными из учреждения работниками место за их детьми, посещающими учреждение на равных условиях со всеми работниками.

7.8. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению трудоустройства работников досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за два года до установленного законодательством срока.

## **8. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

8.2. Проводить специальную оценку условий труда работников, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. От 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда»

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ обучение и инструктаж по охране труда (ст. 212 ТК РФ). На начало учебного года организовывать проверку знаний работников МБДОУ детского сада по охране труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБДОУ.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей предоставить работникам, занятым на вредных работах (с растворами хлорной извести и другими чистящими и моющими растворами) компенсацию в размере доплаты к тарифной ставке в 10%. Приобретение, хранение, содержание в надлежащем состоянии средств индивидуальной защиты, спецодежды производить за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ)

8.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст. 219 ТК РФ). Проводить проверки условий и охраны труда. Проводить медицинский осмотр раз в год. Обеспечить индивидуальную и коллективную защиту (пожарную безопасность, огнетушители, сигнализацию, электробезопасность).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ 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)

8.8. Проводить своевременные расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ). При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом в течение суток направить извещение по установленной форме в соответствующие органы, предусмотренные действующим законодательством.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

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

8.11. Создать в МБДОУ комиссию по охране труда, (ст. 218 ТК РФ).

8.12. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

8.13. Оказывать содействие внештатным техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в

проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 212 и ст. 370 ТК)

#### 8.14. Условия охраны труда женщин:

8.14.1. Администрация обязуется не привлекать беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

8.14.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время.

8.14.3. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд и материнство, администрация обязуется:

- по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, предоставлять дни без сохранения заработной платы в количестве 3 в месяц.

#### 8.15. Условия труда молодежи.

Работодатель обязуется обеспечить условия труда для молодежи, в том числе:

8.15.1. Исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и с вредными и опасными условиями труда.

8.15.2. Установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда.

8.15.3. Не допускать условия труда для подростков, где физические нагрузки превышают установленные нормативы.

#### 8.16. Работник МБДОУ обязан:

- Соблюдать требования в области охраны труда
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение по вопросам охраны труда и техники безопасности,
- инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда,
- немедленно извещать администрацию МБДОУ детского сада о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в МБДОУ.

- в случае ситуации на рабочем месте, угрожающей жизни и здоровью детей или работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений (ст. 214 ТК РФ п. 3 и п. 4 ст. 20 ФЗ о профсоюзах).

### 9. Социальные льготы, компенсации.

9.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему МБДОУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

9.2. Премирование работников, оказание им материальной поддержки производится в пределах средств, полученных от экономии основного фонда оплаты труда по смете МБДОУ и стимулирующего фонда.

9.3. Стороны пришли к соглашению в том, что при возникновении ситуации, в которой требуется материальная поддержка работника, следует производить следующие выплаты:

- за безупречный труд в учреждении при стаже работы не менее 10, 20, 25, 30 лет, в связи с 50 – летием – 1000 руб.,

- 55 – летием, 60 – летием в размере 3000 рублей,

- на рождение ребенка – 500 рублей,

- при краже, пожаре и ином бедствии – 3000 рублей.

- в случае серьезного заболевания работника, на приобретение лекарственных средств, осуществления платного лечения – 3000 руб;

9.4. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в том числе заведующему МБДОУ, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

9.5. Работникам МБДОУ гарантируются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, направленным на обучение работодателем, или самостоятельно поступившим в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования, успешно обучающимся в этих учреждениях (согласно ТК РФ).

#### **10. Социальное страхование и медицинское обслуживание.**

10.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

10.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

10.3. Работодатель обязуется создавать необходимые условия для прохождения медицинского осмотра 1 раз в год.

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

##### **Ответственность сторон.**

11.1. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.2. Представительный орган работников в целях контроля за выполнением настоящего коллективного договора проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информации о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее: при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

11.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством. К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

11.4. Стороны договорились:

11.5. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующие органы по труду, территориальный профорган.

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

11.7. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.8. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.10. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания его сторонами.

11.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

## **12. Заключительные положения**

12.1. В целях приведения положения коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законом для его заключения.

12.3. Стороны пришли к соглашению, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы – забастовку.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение семи дней после его подписания. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

**П Е Р Е Ч Е Н Ь**  
*профессий и работ, при выполнении  
которых работники обязаны проходить  
предварительный (при поступлении на работу)  
и периодический медосмотры – 1 раз в год*

1. Заведующий МБДОУ.
2. Воспитатель.
3. Помощник воспитателя.
4. Повар.
- 5 Прачка.

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБДОУ Алферьевский детский сад

**ПЕРЕЧЕНЬ  
работ и профессий  
с тяжелыми и вредными условиями труда,  
для которых устанавливаются доплаты за особые условия труда**

1. Повар (работа у горячих плит и др.)
2. Прачка

Основание: Приказ Гособразования СССР от 20.08.90 г. №579

Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБДОУ Липовский детский сад  
Заведующий \_\_\_\_\_ И.Н.Французова

**Перечень должностей, которым устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

№п/п	Наименование должностей	Продолжительность Дополнительного отпуска
1	Заведующий	4 календарных дня

**Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.**

№/п	Должность, профессия	Вредные или отклоняющиеся от нормальных, условия труда	компенсационные выплаты в %	Дополнительные дни оплачиваемого отпуска(календарные)
1.	Повар	Горячий цех, работа с хлорными и моющими средствами.	12 %	7 дней