

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
Детского сада № 15 «Родничок»**

**на 2019 – 2021 годы**

**Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от 16 сентября 2019 года**

п. Мишелевка

2019

## Раздел I

### 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 Детском саду № 15 «Родничок» п. Мишелевка.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок», и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда, в сравнении с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» в лице их представителя:

Митюковой Ольги Валентиновны – председателя Общего собрания трудового коллектива.

Работодатель в лице его представителя - исполняющей обязанности заведующей Скрипниковой Ольги Владимировны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» п. Мишелевка, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования детского сада; реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 15 «Родничок».

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами в лице их представителей.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием коллектива, размещает коллективный договор на сайте образовательной организации в сети Интернет.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора на общем собрании не реже одного раза в год.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует с « 16 » сентября 2019 года.

## Раздел II

### Обязательства сторон

#### **2.1. Совместные обязательства сторон:**

2.1.1. Сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных

льгот работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок».

## **2.2. Обязательства Работодателя:**

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

2.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации;

2.2.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.2.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.11. Рассматривать представления иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.15. 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.2.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **2.3. Обязательства Работников:**

2.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. 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;

2.3.7. Незамедлительно 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. Обязательства Председателя Общего собрания трудового коллектива.**

2.4.1. Председатель Общего собрания трудового коллектива обязуется:

2.4.2. Представлять и защищать права и интересы сотрудников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.4.5. Осуществлять контроль за охраной труда в МБДОУ.

2.4.6. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

2.4.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4.9. Информировать членов коллектива о своей работе.

2.4.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МБДОУ

### Раздел III

#### Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим договором.

3.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, а также на время выполнения определенной работы (ст. ст. 57, 58 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные Ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме (ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.7. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок, кроме случаев, установленных законодательством РФ.

3.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя: с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, штатным расписанием, нормативными актами по охране труда и иными локальными нормативными актами.

3.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.10. Увольнение по сокращению численности или штата работников производить с соблюдением Ст. 179 и Ст. 180 ТК РФ:

- при равной производительности труда сравниваются работники с одноименной должностью с более высокой квалификацией и имеющие высшее профессиональное образование.
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего образования или профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.11. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличение предельной численности контингента детей, установленной СанПиНом
- расторжение трудового договора с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации предприятия. В случае истечения срочного трудового договора по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;
- не допускать расторжения трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, (за исключением увольнения по ст. 81 п.1; п.3, п.5, п.6, п.8, п.11.ТК.).

3.12. При высвобождении работников по п.1, 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию о сокращении штатов доводить письменно до сведения службы занятости за 2 месяца, за 6 месяцев – при ликвидации, работников – за 2 месяца;
- принимать меры к трудоустройству (предложения о трудоустройстве обязательны);
- с перечнем имеющихся в ДОО вакансий знакомить под роспись;
- при наличии вакансий педагогов предлагать работу, которая рассчитывается в педагогический стаж;

3.13. При расторжении трудового договора по ст. 178 ТК в связи с ликвидацией организации (пункт 1 ст.81) либо по сокращению штата или численности работников организации (пункт 2 ст.81) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не выше 2 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Работодатель имеет право:

3.14. Расторгнуть трудовой договор в случае:

- сокращения численности или штата работников организации п.1 и 2 ст.81 ТК РФ;
- несоответствия работником занимаемой должности или выполняемой работы п.3 ст. 81 ТК РФ;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинированное взыскание п.5 ст.81 ТК РФ;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей п.6 пп.а,б,в,г,д;
- согласно п.7, 8, 9, 10, 11, 13, 14 ст. 81 ТК РФ.

Работник обязуется:

3.15. Предоставлять работодателю достоверную информацию и необходимые документы при приеме на работу.



3.16. С учетом мнения Совета трудового коллектива Работодатель рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, по инициативе работодателя (ст. 82, ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие мер при угрозе массовых увольнений (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);
- установление размеров повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (ст. 193, 194 ТК РФ)

#### Раздел IV

### Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок».

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок».

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

4.3.1. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.

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 для повышения квалификации 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 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## Раздел VI

### Рабочее время и время отдыха

#### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, а также Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» п. Мишелевка должностными регламентами, должностными инструкциями работников

*Примечание:* Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» имеют юридическую силу, как самостоятельный локальный акт.

В соответствии со ст. 101 ТК РФ утвердить перечень должностей работников МБДОУ с ненормированным рабочим днем: заведующая, главный бухгалтер.

6.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения рабочего времени, оговариваемого в трудовом договоре, и основания его изменения, случаи установления верхнего предела определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования. Перечень должностей педагогических работников с сокращенной продолжительностью (нормы) рабочего времени указана в приложении № 2.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе родителей (законных представителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. При изменении существенных условий труда: режима работы, установлении или отмене неполного рабочего времени и других, работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

6.6. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации с письменного согласия работника (ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации). Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. Применение сверхурочных работ возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации) с письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом российской Федерации и иными федеральными законами.

Продолжительность работы сверх нормы рабочего времени в день, установленная графиком сменности, является сверхурочной работой (например, из-за неявки на работу сменщика).

В целях экономии времени воспитателей и других работников при составлении графиков работы, перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются.

Вместо режима рабочего времени с разделением его на части предусматривать режим работы с разной ежедневной продолжительностью, имея ввиду установление суммированного рабочего времени. Общая продолжительность рабочего времени не должна превышать 36 часов в неделю.

6.8. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников и учебно – вспомогательного персонала, осуществляющего присмотр и уход за детьми, перерыв для приема пищи не устанавливается, им обеспечивается возможность приема пищи в свободное от занятий время или одновременно с воспитанниками, или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок», утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Отпуск оформлять приказом с указанием даты его начала и продолжительности.

6.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по желанию работника может быть замена денежной компенсацией согласно ст. 126 ТК РФ, но с учетом финансовых возможностей ДООУ не выходя за лимит месячного ФЗП.

Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска согласно ст. 116, 117 ТК РФ следующим категориям работников:

главный бухгалтер – не более 3 календарных дней, за работу в условиях ненормированного рабочего дня;

повар – не более 7 календарных дней – за вредные условия труда;

6.12. По желанию работника предоставлять отпуск по частям.

6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику,

проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении; излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

6.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.15. Предоставлять кратковременные отпуска по письменному заявлению работника (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника (до 5 дней);
- в случае бракосочетания члена семьи работника (до 5 дней);
- в связи с проводами члена семьи в армию (2-3 дня);
- в связи с переездом на новое место жительства (2 дня);
- в связи с похоронами родных и близких (до 5 дней);
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет; имеющим 2 и более детей до 14 лет; имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет (до 14 дней);
- работающим пенсионерам по возрасту (до 14 дней в календарном году);
- допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, поступающим и обучающимся заочно в аспирантуре (продолжительность учебного отпуска определяется законодательством);
- дополнительный выходной день родителю (опекуну, попечителю), имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ)
- в других уважительных случаях.

Краткосрочные отпуска предоставляются в календарных днях. Краткосрочные отпуска не предоставляются дополнительно, если события, перечисленные в

настоящем абзаце, произошли во время очередного, дополнительного, ученического отпуска работника.

6.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный административный отпуск сроком до одного года.

Длительный отпуск предоставляется на основании письменного заявления работника, направленного в адрес работодателя не позднее, чем за две недели до его начала.

6.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Работник обязуется:

6.18. Предупреждать работодателя в письменной форме о начале отпуска (ежегодного оплачиваемого, ученического, (кроме отпуска в связи со смертью близких родственников)) за две недели до его начала, в случае несоответствия с графиком отпусков.

Работодатель имеет право:

6.19. Отказать работнику в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в связи с производственной необходимостью.

6.20. В связи с неукomплектованием групп в летний период предоставлять по желанию работника отпуск без содержания заработной платы.

**6.21. Работодатель обязуется:**

Предоставлять ежемесячные выплаты женщинам, работающим в МБДОУ № 15 «Родничок», находящимся в отпуске по уходу за ребёнком в возрасте от 1,5 лет в размере минимальной оплаты труда (ст. 15 №81 – ФЗ от 19.05.1995г).

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

## Раздел VII

### Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок» осуществляется в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации, ст.144;
- Федеральным законом «Об образовании Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений муниципального района Усольского районного муниципального образования от 24.12.2015 № 591;
- Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 15 «Родничок» утвержденного 11 января 2016 года.
- Положением о системе нормирования труда Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 15 «Родничок» за № 26/1 от 30 мая 2015 года;
- Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детский сад № 15 «Родничок» утвержденного 11 января 2016 года

7.2. Денежное содержание и другие выплаты подлежат индексации в порядке, установленном федеральными и областными законами.

7.3. Расчетным периодом в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детском саду № 15 «Родничок» является календарный месяц. Выплата заработной платы работникам выплачивается 2 раза в месяц: 10 и 25 числа, путем перечисления на электронные карточки сбербанка России. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Выплату заработной платы производить с выдачей работнику расчетного листа с указанием в нем составных частей причитающихся работнику заработной

платы, размеров произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

7.5. Своевременно проводить тарификацию работников с учетом изменения педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения аттестационной комиссией соответствующего решения

7.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований (указываются возможные основания):

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

7.7. Доводить до сведения коллектива работников нормативные правовые акты по учреждению и оплате труда в течение 2-х дней с момента получения информации. Разъяснять их содержание, права и обязанности работников.

7.8. Производить распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год до 1 июня и сообщать работникам под роспись. Нагрузку менее чем на ставку (в том числе находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет) устанавливать с письменного согласия работника.

7.9. Производить доплату каждому сторожу в размере не менее 35% от тарифной ставки (должностного оклада) за работу в ночное время от 22 часов до 6 часов.

7.10. В соответствии с законодательством установить согласно штатного расписания размер доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнения обязанностей временно отсутствующего работника в зависимости от объема дополнительной работы.

7.11. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных, внебюджетных, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц), в том числе средств, направленных на выплату труда работников



Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества, воспитанников в группе, устанавливается доплата в размере не менее 5% от должностного оклада.

7.12. При оплате труда работнику в случае совмещения должностей производить доплату с учетом его квалификации (квалификационной категории по совмещаемой должности).

7.13. Минимальная заработная плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, с начислением на него компенсационных выплат.

7.14. Работодатель обязуется:

7.14.1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 Трудового Кодекса Российской Федерации); материальный ущерб, причиненный в результате задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, предусмотренный ст. 236 Трудового Кодекса РФ.

7.14.2 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 15 «Родничок».

## Раздел VIII

### Гарантии и компенсации для работников.

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:  
при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);  
при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);  
при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);  
по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);  
при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);  
при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);  
при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);  
в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);  
в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.3. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.4. С учетом мнения профкома применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком, премирования (в соответствии с Положением о премировании работников, действующем учреждении);
- предоставление к награждению отраслевыми почетными грамотами, званиями, наградами и др.

8.5. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам (или) выделении средств на его приобретение (строительство).

## Раздел IX

### Охрана труда и здоровья

9. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

9.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование

9.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием потребных финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана.

9.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

9.1.5. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке

9.1.6. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием

9.1.7. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охранетруда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

9.1.8. Обеспечить по окончании сроков действия аттестации рабочих мест по условиям труда проведение специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

9.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

9.1.10. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок – согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.11. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.

9.1.12. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.

9.1.13. Обеспечивать своевременное информирование в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

9.1.14. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.

9.1.15. Создать на паритетной основе совместно с председателем трудового коллектива комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда от трудового коллектива по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.

9.1.16. Оказывать содействие главному техническому, внештатному техническому инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.17. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях:

прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью;

отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя;

отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.

9.1.18. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.19. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с Советом трудового коллектива.

9.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

9.3. Совет трудового коллектива обязуется:

9.3.1. Избрать уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда образовательной организации.

9.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

9.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими организациями.

9.3.4. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов коллектива на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым на

вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов коллектива, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

9.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

9.3.6. Обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие требования охраны труда.

9.3.7. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

## Раздел X

### Контроль за выполнением коллективного договора.

#### **Ответственность сторон**

#### **Стороны договорились, что:**

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

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

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

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

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня его подписания.

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

## Раздел XI

### Заключительные положения и механизм реализации

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, их заключившими.

11.2. Ход выполнения пунктов и разделов настоящего коллективного договора в течение срока его действия обсуждается на совместных заседаниях администрации и представителей работников (Комиссии) по предложению одной из сторон. Изменения и дополнения производятся по взаимному согласию сторон в соответствии со ст. 23 Закона Российской Федерации “О коллективных договорах и соглашениях”.

11.3. Договаривающиеся стороны обязуются:

11.4. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года, взаимно представляя для этих целей необходимую информацию.

11.5. При выявлении нарушений выполнения коллективного договора стороны должны не позднее, чем в 2-недельный срок провести взаимные консультации по данному вопросу.

Подписи сторон:

Работодатель:  
и.о. Заведующей МБДОУ  
Детский сад № 15 «Родничок»

Скрипникова О.В.

---

Уполномоченный  
представитель трудового коллектива:  
МБДОУ Детский сад №15 «Родничок»

Митюкова О.В.

---

**От работодателя:**

**и.о.заведующая**

**МБДОУ № 15 «Родничок»**

\_\_\_\_\_ О.В.Скрипникова

М.П.

**От работников:**

**председатель Общего собрания  
трудового коллектива**

\_\_\_\_\_ О.В.Митюкова

Протокол Общего собрания трудового  
коллектива МБДОУ № 15 № 2 от 16  
сентября 2019 г.

### **Приложения к коллективному договору**

- Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, размер отпуска. (Приложение № 1);
- Перечень должностей, работа которых дает право на получение средств индивидуальной защиты. (Приложение № 2);
- Перечень должностей, работа на которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 3);

## Приложение 1

От работодателя:

и.о.заведующая

МБДОУ № 15 «Родничок»

\_\_\_\_\_ О.В.Скрипникова

м.п.

От работников:

председатель **Общего собрания  
трудового коллектива**

\_\_\_\_\_ О.В.Митюкова

Протокол Общего собрания трудового  
коллектива МБДОУ № 15 № 2 от 16  
сентября 2019 г.

### Перечень должностей, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, размер отпуска.

	Наименование должностей	Продолжительность отпуска в календарных днях				Основания
		Основной отпуск	Дополнительный отпуск за работу в Южных районах Иркутской области	Дополнительный отпуск за вредные условия труда	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	
1	Заведующая	42	8			Постановление правительства Р.Ф. от 1 октября 2002 года № 724
2	Воспитатель, старший воспитатель.	42	8			Постановление правительства Р.Ф. от 1 октября 2002 года № 724
3	Инструктор по физической	42	8			Постановление правительства Р.Ф. от 1 октября



	культуре					2002 года № 724
4	Музыкальный работник	42	8			Постановление правительства Р.Ф. от 1 октября 2002 года № 724
5	Педагог-психолог	42	8			Постановление правительства Р.Ф. от 1 октября 2002 года № 724
6	Учитель-логопед	56				Постановление правительства Р.Ф. от 1 октября 2002 года № 724
7	Повар	28	8	7		Трудовой Кодекс РФ
8	Рабочий по стирке	28	8	7		Трудовой Кодекс РФ
9	Главный бухгалтер	28	8		3	Трудовой Кодекс РФ

Приложение 2

**От работодателя:**

**и.о.заведующая**

**МБДОУ № 15 «Родничок»**

\_\_\_\_\_ О.В.Скрипникова

м.п.

**От работников:**

**председатель Общего собрания**

**трудоового коллектива**

\_\_\_\_\_ О.В.Митюкова

Протокол Общего собрания трудоового  
коллектива МБДОУ № 15 № 2 от 16  
сентября 2019 г.

**Перечень должностей, работа которых дает право на получение средств индивидуальной  
защиты.**

	Профессия	Вид спец.одежды	Сроки носки	обоснование
1	Повар, кухонный работник	Халат х/б Фартук, Колпак	18 месяцев До износа До износа	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69
2	Младший воспитатель	Халат х/б Фартук, Косынка	1 на год 1 на год 1 на год	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69
3	Кладовщик, завхоз, подсобный рабочий	Халат рукавицы	18 месяцев До износа До износа	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69 п. 29
4	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке	1 на год  1 пар в год  1 на 3 года	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69

5	Дворник	Фартук х/б с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка на утепляющей прокладке	12 месяцев  6 пар	Постановление Минтруда РФ от 17 декабря 2001 г. № 85 п. 19
6	Уборщик служебных помещений	Халат х/б Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	3 года 2 пары на месяц 6 пар на год	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69 п.85
7	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Халат х/б Фартук резиновый Перчатки резиновые	12 месяцев До износа. 2 пары в месяц	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69 п. 66
8	Сторож	При занятости на наружных работах: куртка на утепляющей прокладке	Дежурная	Постановление Минтруда РФ от 30 декабря 1997 г. № 69 п.81

Перечень должностей, работа на которых дает право на получение смывающих и обезвреживающих средств

1. Повар, кухонный работник
2. Старшая медицинская сестра
3. Младший воспитатель
4. Подсобный работник
5. Уборщик служебных помещений