

От «Трудового коллектива»  
Председатель Совета трудового коллектива  
МБДОУ №40 «Маячок»  
пос.Подъяпольское  
Шкотовского муниципального  
района  
Э.В.Темченко

  
«05» июня 2020 г.

От «Администрации»  
Заведующий  
МБДОУ №40 «Маячок»  
пос.Подъяпольское  
Шкотовского муниципального  
района  
Г.В.Дубцова



### **Соглашение о продлении срока действия Коллективного договора**

Администрация и Совет трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Маячок» пос.Подъяпольское Шкотовского муниципального района составили настоящее соглашение о продлении срока действия Коллективного договора от 14 июня 2017г. на срок до года, т.е. до 17 июня 2021 года.

От «Трудового коллектива»  
Председатель Совета трудового коллектива  
МБДОУ № 40 «Маячок»  
пос. Подъяпольское  
Шкотовского муниципального  
района  
Э.В. Темченко



От «Администрации»  
Заведующий  
МБДОУ № 40 «Маячок»  
пос. Подъяпольское  
Шкотовского муниципального  
района  
Т.В. Дубцова



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения**

**«Детский сад № 40 «Маячок» пос. Подъяпольское**

**Шкотовского муниципального района**

**на 2017-2020гг.**

**Одобен (утвержден) на общем собрании трудового коллектива  
МБДОУ № 40 «Маячок» пос. Подъяпольское  
Шкотовского муниципального района**

- I. Общие положения
- II. Взаимные обязательства сторон по обеспечению эффективности деятельности учреждения
- III. Трудовые отношения, трудовой договор
- IV. Рабочее время и время отдыха
- V. Оплата и нормирование труда
- VI. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- VII. Охрана труда и здоровья
- VIII. Гарантии в области занятости
- IX. Защита прав работников учреждения
- X. Социальные гарантии и льготы
- XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 40 «Маячок» пос.Подъяпольское Шкотовского муниципального района (далее - учреждение) и направлен на повышение эффективности работы учреждения, взаимную ответственность сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - МБДОУ № 40 «Маячок», в лице заведующего учреждения Дубцовой Татьяной Валерьевной и работниками учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Темченко Эллой Владимировной, представляющего интересы работников учреждения.

1.3. Работодатель признает Совет трудового коллектива единственным полномочным представителем работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с действующим законодательством.

1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств сторонами.

1.5. Действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ.

Условия отраслевого, краевого, районного и иных соглашений, действие которых распространяется на данного работодателя, обязательны к применению в учреждении.

1.6. Стороны договорились:

- разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и действует с «14» июня 2017г. по «14» июня 2020 г.



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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, 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 учреждения, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение учреждения;
- создание безопасных условий труда;
- повышение профессионального уровня работников;
- совершенствование оплаты и нормирования труда;
- осуществление мероприятий, направленных на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и их семей, организацию их отдыха и досуга;
- сотрудничать с Советом трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров;
- иные обязательства предусмотренные действующим законодательством.

2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора работодатель обязуется:

- содействовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;
- решать вопросы, затрагивающие трудовые и социальные права и интересы работников, других производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

2.4. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности деятельности учреждения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- иные обязательства предусмотренные действующим законодательством.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а Совет трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств

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

3.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинения работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

3.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива (ст.189, ст.190 ТК РФ)

3.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

3.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

3.8. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

3.10. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.11. Объем педагогической нагрузки воспитателям, педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества групп, нормы часов педагогической работы учебного плана, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении .

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Учебный год в учреждении начинается и заканчивается 1 сентября. Тарификация в учреждении проводится один раз в год 1 сентября.

3.12. При установлении воспитателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, педагогической нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах. Объем учебной нагрузки, установленный воспитателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев сокращения количества групп.

3.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется



только в том случае, если воспитатели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы и может быть уменьшена или снята, если воспитателям, в связи с изменением программ, уменьшением числа групп воспитанников, будет не хватать учебной нагрузки до нормы часов на ставку.

3.14. Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другому воспитателю.

3.15. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

3.16. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки воспитателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.



О введении изменений в определенные сторонами условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

3.18. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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.

3.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

#### IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для женщин – 36 часов в неделю.

4.2. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями: суббота, воскресенье.

Начало работы: 8.00 часов, окончание работы для мужчин - 17.00 часов, для женщин – 16.12.

Перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00.

Режим работы воспитателей устанавливается согласно утвержденного ежемесячного графика работы.

4.3. В организации применяется двухсменная работа для сторожа и повара.

Рабочая смена сторожа с 18.00 до 07.30, перерыв для отдыха и приема пищи предоставляется продолжительностью 1 час в удобное для работника время без отрыва от работы. Для сторожа введен суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

Выходные дни предоставляются согласно графика сменности.

Рабочая смена повара:

1 смена - 6.00 до 13.42;

2 смена - 8.30 до 16.12.

Перерыв для отдыха и питания с 12.30 до 13.00.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

4.4. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие.

4.5. Для педагогических работников учреждения 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, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения и не может превышать нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки, определенной приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ),

4.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

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

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

4.10. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

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

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

4.15. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ

- работникам, с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ

Отпуск без сохранения заработной платы:		
1.	при рождении ребенка в семье (ст. 128 ТК РФ) -	до 5
2.	в связи с переездом на новое место жительства -	3
3.	для проводов детей в армию -	3
4.	в случае свадьбы работника (ст. 128 ТК РФ)	до 5
	- в случае свадьбы детей работника	3
5.	на похороны близких родственников (ст. 128 ТК РФ)	до 5
6.	работающим пенсионерам по старости (ст. 128 ТК РФ)	до 14
7.	участникам Великой Отечественной войны (ст. 128 ТК РФ)	до 35
8.	родителям, женам, мужьям военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (ст. 128 ТК РФ)	до 14
9.	работающим инвалидам (ст. 128 ТК РФ)	до 60
10.	работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ)	14 (в удобное для них время)
11.	в других случаях, предусмотренных федеральными законами	

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения.

4.17. Выходными днями в учреждении является суббота и воскресенье. Работникам, работающим посменно выходные определяются, согласно графика сменности (ст. 111 ТК РФ).

4.18. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи без отрыва от работы (во время тихого часа воспитанников).



## V. Оплата и нормирование труда

### 5.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе должностных окладов, в соответствии со штатным расписанием учреждения, а также положения об отраслевой оплате труда и положения о стимулирующих выплатах.

### 5.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных и муниципальных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;

5.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

5.5. Зарплата предельными размерами не ограничивается.

5.6. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

5.7. Зарплата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, и не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.8. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом



работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

5.9.2. Выплачивать заработную плату работнику 15 числа и в последний день расчетного месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке (пластиковую карту).

5.9.3. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.9.4. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9.5. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.9.6. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ).

5.9.7. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

5.9.8. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

5.9.9. Определять с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующих выплат стимулирующие выплаты (за высокое качество работы, интенсивность и напряженность труда, а также работникам, имеющим отраслевые награды, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст.151 ТК РФ) и др.) и их размеры (ст.8 ТК РФ).

5.9.10. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.9.11. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.9.12. Работникам, уходящим на пенсию, выплачивать единовременное пособие из фонда оплаты труда в размере одного месячного заработка (при наличии экономии средств на эти цели).

5.10.13. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, действующей в учреждении и включает в себя:

- оплату труда исходя из окладов (должностных окладов);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами работодателя.

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;
- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома, присуждения ученой степени.

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

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

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

6.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. В соответствии со ст.ст. 196 и 197 ТК РФ работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать ежегодно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

6.2.2. Проводить курсовую переподготовку педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

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

6.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ и работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым педагогическим профессиям.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

7.2. Разработать и согласовать с Советом трудового коллектива соглашение по охране труда.

7.3. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.



7.4. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

7.5. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

7.6. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам учреждения (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ).

7.7. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда. По результатам аттестации разработать План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

7.8. Обеспечить за счет средств работодателя приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

- уход, хранение, стирку, дезинфекцию, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

7.9. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников учреждений в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (передезные, туалеты, помещения для стирки, сушки, специальной одежды).

7.10. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.219 ТК РФ).



7.11. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

## **VIII. Гарантии в области занятости**

8.1. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате ликвидации учреждения, сокращения численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Совета трудового коллектива.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и социально-экономическое обоснование.

8.3.2. Одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении (не менее чем за 3 месяца) подбирать работу в учреждении по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии — другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации по прежней профессии.

8.3.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

8.4. Стороны договорились, что:

8.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; работники, имеющие детей до 18 лет; работники, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения; работающие инвалиды.

8.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст.ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу в учреждение при появлении вакансий.

8.4.3. 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.

## **IX Защита прав работников учреждения**

§1. Совет трудового коллектива обязуется обеспечить защиту прав и интересов работников учреждения в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, оплаты и условий труда, предоставления льгот и компенсаций, представительство и выражение их коллективно-трудовых, профессиональных прав и интересов активно участвуя в управлении учреждением.

§2. Работодатель включает представителей Совета трудового коллектива по полномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением.

§3. Руководствуясь ст.53 ТК РФ стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через Совет трудового коллектива:

- учет мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных действующим законодательством;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, связанным с их трудовой деятельностью;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, в соответствии с действующим законодательством.

9.4. При принятии следующих локальных нормативных актов работодатель обязан учитывать мнение Совета трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о премировании работников и распределении надтарифного фонда оплаты труда учреждения;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) положение о фонде охраны труда;
- 6) план оздоровительно-профилактических мероприятий;
- 7) другие локальные нормативные акты.

9.5. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений в ведении кадрового делопроизводства, трудовых прав работников, иных норм трудового законодательства или охраны труда сообщить

Совету трудового коллектива о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

В случае не разрешения вопроса с требованием об устранении выявленных нарушений работодателем, работник и Совет трудового коллектива обращаются в органы государственного надзора или в суд.

## **X. Социальные гарантии и льготы**

10.1. Стороны договорились, что работодатель:

10.1.1. Обеспечивает работникам возможность пользоваться имеющейся в учреждении методической и учебной литературой бесплатно.

10.1.2. Обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

10.1.3. Оборудует санитарно-бытовые помещения для работников в соответствии с санитарными правилами.

10.1.4. Перечисляет своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Ведет персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформляет сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций

10.1.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

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

13. Стороны договорились, что:

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

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

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников по истечению каждые полгода.

13.4. Рассматривают в установленный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

13.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор по согласованию сторон может быть продлён сроком не более 3 лет.



активном договоре  
о, пронумеровано и  
но печатью  
тнадцать) листов  
щий МБДОУ № 40  
» пос. Подъяпольское  
цова



Регистрационный номер «502» от 17 июля 2017 года  
Коллективный договор МБДОУ «Детский сад № 40 «Маячок»  
пос. Подъяпольское Шкотовского муниципального района  
Зарегистрирован с рекомендациями, изложенными в письме департаментом  
труда и социального развития Приморского края  
от 17.07.2017 № 26/6403  
Количество листов 19 л.

Зарегистрирован: главным специалистом – экспертом отдела оплаты труда  
и социального развития жизни населения департамента труда и социального развития  
Приморского края Трушниковой Е.В.

Е.В. Трушникова



Министерство труда и социального развития Приморского края