

**От работодателя**

Заведующий МБОУ

«Центр развития ребенка - детский сад № 74»



Л.И.Макарова

**От работников**

Председатель профсоюзного комитета

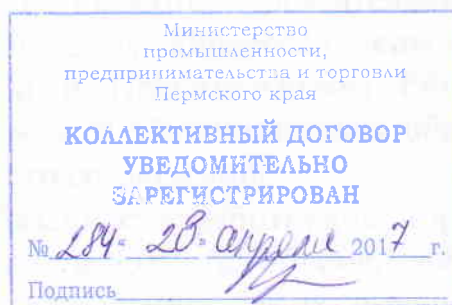
МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 74»

*Handwritten signature*

Н.И.Ожгихина

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения МБОУ  
«Центр развития ребенка - детский сад № 74»**

на 2017 - 2019 гг.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

**От работодателя**  
Заведующий МБОУ  
«Центр развития ребенка - детский  
сад № 74»  
\_\_\_\_\_Л.И.Макарова

**От работников**  
Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Центр развития ребенка - детский  
сад № 74»  
\_\_\_\_\_Н.И.Ожгихина

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения МБОУ  
«Центр развития ребенка - детский сад № 74»**

**на 2017 - 2019 гг.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Коллективный договор (далее по тексту КД), составлен с учетом Трудового кодекса РФ, принятого Государственной Думой 21.12.2001 года и вступившего в силу с 01.02.2002 года.

## **1. Общие положения**

### **1.1. Цели и задачи коллективного договора**

Настоящий КД является правовым актом, цель которого - закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работниками МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 74», повышение эффективности работы образовательного учреждения (далее ОУ), согласование социально-экономических и трудовых интересов.

### **1.2. Стороны КД**

Сторонами КД являются работники ОУ в лице профсоюзного комитета и работодатель в лице заведующего.

### **1.3. Основные принципы взаимоотношений сторон КД (ст. 24 ТК РФ)**

— Профсоюзная организация работников является полномочным представителем коллектива МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 74» при разработке и заключении КД, в переговорах с работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости, создания благоприятных условий для нормальной образовательной и воспитательной деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха и улучшению жилищно-бытовых условий, а также при разрешении коллективных трудовых споров работников и работодателей;

— Для сторон настоящего КД являются обязательными условия Генерального соглашения (трехстороннего) между общероссийским объединением профсоюзов, объединением работодателей и Правительством РФ, отраслевого тарифного соглашения между ЦС профсоюза и Министерством образования РФ, регионального и муниципального отраслевого соглашений;

— КД устанавливает права и обязанности работников и работодателей, регулирует социально-трудовые отношения в ОУ в объеме, дополняющем и расширяющем действующие отраслевые соглашения, и не ограничивает права сторон в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения;

— Стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего КД, решения задач повышения авторитета МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 74» и социально-экономического развития всего коллектива;

#### **1.4. Сфера действия КД (ст. 43 ТК РФ)**

Настоящий КД распространяется на всех работников ОУ.

— Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

— мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

#### **1.5. Срок действия КД (ст. 43 ТК РФ)**

КД заключается на срок не более 3-х лет, и вступает в силу со дня подписания его сторонами, стороны имеют право продлить действие его на срок не более 3-х лет и действует до заключения нового.

#### **1.6. Доведение текста договора до работников**

Не позднее месяца после подписания КД работодатель обязуется довести текст договора до работников.

Текст договора с соответствующими приложениями обязательно имеют работники, непосредственно отвечающие за его выполнение.

Полный текст КД со всеми приложениями в обязательном порядке находится у заведующего и в профсоюзном комитете.

#### **1.7. Контроль за выполнением КД (ст. 51 ТК РФ)**

Контроль за выполнением КД осуществляют обе стороны, подписавшие его, через проведение собраний 1 раз в год.

#### **1.8. Изменения и дополнения КД**

Изменения и дополнения КД в течение срока его действия, не ухудшающие положения его работников, производятся по взаимному согласию сторон.

#### **1.9. О предоставлении полномочий профсоюзу**

Работники представляют полномочия профсоюзному комитету вести переговоры по КД, согласно действующему законодательству.

#### **1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права**

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными актами, КД, соглашениями.

В случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными правовыми нормативными актами, КД, работодателем при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывается мнение профсоюза.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, КД, соглашениями либо принятые без

соблюдения предусмотренного настоящим договором порядка согласования с профсоюзом, являются недействительными.

## **1.11. Урегулирование разногласий**

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное по всем или отдельным вопросам решение, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению КД, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

### **2. Обязательства работников МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 74»**

#### **2.1. Обязательства и права работодателя по обеспечению жизнедеятельности ОУ (ст. 22)**

##### **2.1.1. Работодатель обязуется:**

- признавать профсоюзный комитет представителем интересов работников в опросах труда, рабочего времени, уровня оплаты, социальной защиты;
- соблюдать законы и иные нормативные трудовые акты, локальные нормативные акты, условия КД, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные договоры, а также заключать КД в порядке, установленном ТК РФ;
- добиваться наиболее полного финансирования ОУ;
- совместно с администрацией ОУ планировать, осуществлять управление и контроль над производственной деятельностью, делая все возможное по созданию условий для творческой работы коллектива;
- своевременно комплектовать ОУ необходимыми кадрами, воспитанниками, оборудованием;
- при приеме на работу ознакомить работника с действующими в ОУ правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, КД (ст. 68 ТК РФ);
- при участии профкома составлять тарификацию работников, своевременно вносить в нее изменения и дополнения;
- проводить работу по повышению квалификации персонала;
- внедрять современные методики воспитания;
- своевременно рассматривать просьбы, заявления работников, контролировать выплату всех надбавок;
- совместно с профсоюзным комитетом поощрять работников ОУ за успехи в трудовой деятельности благодарностью перед коллективом или записью в трудовую книжку;
- ходатайствовать перед Управлением образования о награждении и поощрении лучших работников;
- устанавливать режим работы, график отпусков по согласованию с профкомом;

- представлять отпуск в течение года, если работнику выделена путевка на санитарно-курортное лечение;
  - своевременно готовить здание детского сада к работе в зимних условиях;
  - проводить работу по охране труда, утверждать инструкции по ТБ;
- 2.1.2. Работодатель имеет право:
- требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и соблюдение правил внутреннего трудового распорядка ОУ.

## **2.2. Обязательства и права работников и профсоюзных органов по обеспечению жизнедеятельности ОУ (ст. 22)**

### 2.2.1. Работники ОУ обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать дисциплину;
- соблюдать правила ТБ и ОТ;
- повышать свою квалификацию;
- вносить предложения для улучшения деятельности ОУ.

### 2.2.2. Работники имеют право на:

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение и заключение КД, соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении КД, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

### 2.2.3. Профком обязуется:

- осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности";
- проводить работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению своих обязанностей;
- принимать участие в аттестации, нормировании труда, тарификации членов коллектива, в назначении доплат, надбавок и поощрении сотрудников;
- осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу ознакомили с КД, должностными обязанностями, режимом охраны труда, условиями оплаты труда;
- поддерживать работодателя в решении задач функционирования ОУ, направленных на повышение жизненного уровня работников, защиту их интересов;
- своевременно, совместно с работодателем предотвращать конфликты в коллективе путем переговоров и достижения компромиссных решений;

- осуществлять контроль за мерами, направленными на охрану труда сотрудников;
- способствовать оздоровлению работников;
- организовывать культурно-массовые мероприятия, праздники для работников ОУ.

2.2.4. Профком имеет право на:

- участие в общероссийских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

## **3. Трудовые отношения**

### **3.1. Заключение трудового договора**

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим КД (по ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому работнику (ст. 67 ТК РФ).

### **3.2. Об условиях трудового договора**

Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено КД и законодательством (по ст. 9 ТК РФ).

### **3.3. Изменения условий трудового договора**

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон, в связи с изменением законодательства РФ о труде.

Изменение условий трудового договора производится в письменной форме (по ст. 73 ТК РФ).

О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 месяца.

Распределение нагрузки на следующий учебный год должно производиться не позднее, чем за 2 месяца до начала учебного года.

### **3.4. О прекращении трудового договора**

Расторжение трудового договора производится согласно ст. 77-84, 336 ТК РФ.

Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ТК, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета, если работник является членом профсоюза (по ст. 82 ТК РФ).

## **4. Оплата и нормирование труда**

### **4.1. О принципах организации работы по оплате труда**

- Оплата труда производится в соответствии с действующим законодательством РФ, «Положением об оплате труда и стимулировании

работников ДОУ» МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74», реализующее государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края» и условиями трудового договора, согласованных с профкомом;

— ОУ в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет минимальные размеры окладов и ставок по профессионально-квалификационным группам, повышающие коэффициенты, доплаты, надбавки, премии и другие меры материального стимулирования.

#### **4.2. О фонде оплаты труда**

— Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств бюджета Пермского края.

#### **4.3. О составе и выплате заработной плате**

Размеры должностных окладов специалистов образовательных учреждений устанавливаются руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзом, исходя из рекомендуемого размера должностных окладов, установленных по квалификационным уровням квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

— Средняя Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае на 2017-2019 годы;

— зарплата основного персонала должна соответствовать средней зарплате по экономике региона;

— Размер заработной платы работника ОУ из бюджетных и внебюджетных средств определяются в соответствии с «Положением об оплате труда и стимулировании работников ДОУ» МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74», реализующее государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края»;

— Заработная плата педагогов состоит из гарантированной части и стимулирующей части. Размер последней для каждого работника зависит от результатов и качества его труда;

— Гарантированная часть оплаты труда педагогов состоит из:

- должностного оклада;

- компенсационных выплат, установленных законодательством РФ и края;

- стимулирующих выплат, установленных локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профкомом;

— Изменения должностного оклада (ставки заработной платы) своевременно производится при:

- изменении учебной (педагогической) нагрузки;

- изменении категории;



- получении высшего образования;

— Сумма средств, направляемых на выплату базовой (гарантированной) части заработной платы, должна составлять не менее 70% от общего фонда оплаты труда работников ОУ;

Базовые должностные оклады других работников устанавливаются на основе «Положением об оплате труда и стимулировании работников ДООУ» МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74», реализующее государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края». Работодатель регулярно информирует каждого работника о размере его заработной платы и величине иных выплат.

#### **4.4. Об изменении заработной платы**

— Изменения заработной платы, связанные с вновь вышедшими законодательством и нормативными актами соответствующих органов, принимаются к исполнению в 15-дневный срок с момента поступления приказа или разъяснительного документа соответствующего органа государственной власти.

#### **4.5. О доплатах и компенсациях за работу во вредных и тяжелых условиях труда (ст. 117, 146, 147 ТК РФ)**

Работникам, занятым на вредных и тяжелых условиях труда, устанавливаются компенсации согласно специальной оценке условий труда.

#### **4.6. Доплата за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)**

Производятся доплаты за работу в ночное время в размере 35% за каждый час работы. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

#### **4.7. Доплата за совмещение профессий и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ)**

Выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема выполняемых работ или расширение зоны обслуживания в пределах штатного расписания и ФОТ в процентном отношении (100%) в пределах штатного расписания, предусмотренного по совмещаемым должностям.

#### **4.8. Доплата за сверхурочную работу (ст. 99 ТК РФ)**

В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производиться оплата такой работы за первые 2 часа в полуторном размере, за следующие - в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно, в ближайшее время, не занятое работой с детьми.

#### **4.9. Доплата за климатические условия (по ст. 148 ТК РФ)**

Работникам ОУ выплачивается районный коэффициент 1,15, начисляемый на фактический без ограничения заработок, начисленный работнику за данный месяц.

#### **4.10. Оплата труда за работу в праздничные и выходные дни (по ст. 153)**

В случае привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать такую работу в двойном размере. По желанию работающего 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.

#### **4.11. О сроках выдачи заработной платы (по ст. 136 ТК РФ)**

Заработная плата выплачивается не реже, чем два раза в месяц.

Аванс в размере не ниже 40% тарифной ставки 28 числа, окончательный расчет 13 числа каждого месяца.

#### **4.12. О задержках заработной платы (по ст. 142 ТК РФ)**

В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работник имеет право отсутствовать на рабочем месте (может уходить домой). Приостановка работы считается простоем и оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы.

В случае отсутствия средств на своевременную выплату заработной платы работодатель и профком действуют в пределах предоставленных им прав и начинают переговоры об определении реальных сроков выплаты заработной платы, информируя работников о результатах переговоров.

#### **4.13. Материальная ответственность работодателя за задержку выплат работнику (по ст. 236 ТК РФ)**

В случае нарушения работодателем сроков выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже 1/300, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установления срока выплаты по день фактического расчета включительно.

#### **4.14. Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст.285,ст.151 ТК РФ)**

Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится пропорционально отработанному времени, по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

### **5. Рабочее время и время отдыха (ст. 91-105 ТК РФ)**

### **5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени (ст. 333, 91 ТК РФ)**

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74» (ст.91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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 Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74» и Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребёнка – детский сад №74»

### **5.2. Продолжительность еженедельной и ежедневной работы (ст. 190 ТК РФ)**

Продолжительность еженедельной и ежедневной работы, перерывов для отдыха и обеда определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74» и графиками сменности, установленными администрацией и согласованными с профсоюзным комитетом.

### **5.3. О режиме неполного рабочего времени**

Стороны договорились, что режим неполного рабочего времени по причинам, указанным в части первой ст. 73 ТК РФ, вводится и отменяется по согласованию с профкомом.

### **5.4. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)**

В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях

чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

### **5.5. Привлечение работника к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ)**

В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, 40 часов в неделю. Привлечение работников к сверхурочным работам возможно в исключительных случаях и только с письменного согласия работников, а именно:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;

- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;

- для продолжения работы по неявке сменяющегося работника, если работа по своему характеру не допускает перерыва. Работодатель должен немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;

- в иных случаях с письменного согласия работника, по согласованию с профкомом и оформлением соответствующего приказа.

### **5.5. О режиме работы в летнее время**

В летнее время педагогический и обслуживающий персонал, с письменного согласия, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

### **5.6. Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ)**

В случае необходимости рабочий день отдельных категорий работников может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала норму ежедневной работы.

### **5.7. Ежегодные оплачиваемые отпуска (по ст. 115, 334 ТК РФ)**

5.7.1. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- педагоги общеразвивающих групп - 42 календарных дня;

- обслуживающий персонал – 28 календарных дней,

- логопед – 56 календарных дней,

- воспитатель компенсирующей группы – 56 календарных дней.

5.7.2. Очередность ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиками отпусков утверждаемых работодателем, по согласованию с профкомом.

5.7.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.7.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК), инвалидам предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов РФ» от 24 ноября 1995г.

## **5.8. Разделение ежегодного отпуска на две части**

### **Отзыв из отпуска (по ст. 152 ТК РФ)**

#### **Замена ежегодного оплачиваемого отпуска компенсацией (ст. 126 ТК РФ)**

5.8.1. По соглашению между работником и работодателем оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. Одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8.2. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Статья 126 ТК РФ допускает замену части отпуска денежной компенсацией при определенных условиях:

1. Разрешается заменять компенсацией лишь часть отпуска, превышающую продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска в 28 календарных дней (при наличии ФОТ).

2. Замена компенсацией производится по письменному заявлению. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам перенесшим инфаркт, инсульт запрещается.

## **5.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ)**

К ежегодному оплачиваемому отпуску предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятых на работах с вредными и тяжелыми производственными условиями труда, согласно специальной оценке условий труда.

## **5.10. Социальные отпуска**

5.10.1. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск (при наличии ФОТ) (по ст. 128 ТК РФ) в случаях:

- со своей свадьбой или свадьбой своих детей – 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 сентября – 1 календарный день (родителям первоклассника);
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников (супруг, супруга, собственные родители, дети, родные братья и сестры) - 3 календарных дня;

— при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности — 3 календарных дня (при наличии очередного отпуска длительностью 28 календарных дня).

### **5.11. Гарантии, компенсации и льготы**

Стороны договорились, что работодатель:

**5.11.1.** Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, согласно действующему законодательству.

**5.11.2.** Полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников.

**5.11.3.** В соответствии со ст. 196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством, для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

**5.11.4.** По согласованию с профкомом применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих сотрудников, в том числе путем:

- объявления благодарности;
- награждения почетной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;

— представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

**5.11.5.** Производит выплаты в соответствии с Законом Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 года № 308-ПК с целью реализации прав педагогических работников муниципальных образовательных учреждений на дополнительные социальные гарантии и льготы.

### **5.12. О длительных отпусках для педагогических работников**

Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года (согласно ст. 335 ТК РФ).

## **6. Условия и охрана труда (ст. 210-231 ТК РФ)**

Признавая приоритет жизни и здоровья работников, стороны обязуются ответственно заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников.

Стороны обязуются заниматься вопросами охраны труда и здоровья работников в соответствии с требованиями ТК РФ, Закона «Об охране труда», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

### **6.1 Финансирование мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК РФ)**

На мероприятия по охране труда в организации выделять 0,2% ФОТ ежегодно.

## **6.2. О комиссии по охране труда (ст. 218)**

Стороны договорились, что в ОУ создается комиссия по охране труда в количестве 3 человека. Приложение № 5

## **6.3. Об уполномоченных лицах по охране труда**

**6.3.1.** Профсоюзный комитет и работодатель обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда. Приложение № 3.

**6.3.2.** Работодатель организует обучение по вопросам охраны труда (периодически 1 раз в 3 года и впервые избранных, не позднее месяца со дня избрания) с сохранением заработной платы в зависимости от продолжительности программы обучения (40 часов).

**6.3.3.** Работодатель обеспечивает уполномоченных лиц по охране труда нормативной литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

**6.3.4.** Работодатель для выполнения возложенных функций предоставляет уполномоченным по охране труда 2 часа в неделю с сохранением среднего заработка.

**6.3.5.** Работодатель освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных и членов комиссии по охране труда, участвующих в расследовании несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

**6.3.6.** Работодатель принимает меры морального и материального поощрения уполномоченных по охране труда, принимавших активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации.

## **6.4. Об инструкциях по охране труда (ст.212 ТК РФ)**

Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

## **6.5. О соглашениях по охране труда**

В организации реализуется комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда. Приложение № 7

## **6.6. Специальную оценку условий труда проводить согласно действующему законодательству.**

## **6.7. О средствах индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)**

Работодатель обязуется обеспечить своевременную выдачу работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами.

#### **6.8. Об обязанностях работодателя по средствам индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ)**

Работодатель обеспечивает приобретение, хранение, стирку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты работников.

#### **6.9. О льготах и компенсациях работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 92, 94, 117, 222, 146, 147 ТК РФ)**

Для работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда устанавливаются льготы, согласно действующему законодательству, по результатам специальной оценки условий труда.

*Работодатель обязуется:*

Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законодательством.

#### **6.10. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда (ст. 225 ТК РФ)**

Работодатель обеспечивает:

- для всех поступающих на работу или переводимых на другую работу инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам труда, оказанию первой помощи пострадавшим;

- обучение работников с вредными и опасными условиями труда безопасным методам и приемам работы со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, периодическое обучение и проверку знаний по охране труда.

#### **6.11. О расследовании несчастных случаев (ст. 229 – 231 ТК РФ)**



Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюза.

### **6.12. О страховании работников**

Работодатель производит обязательное, за счёт средств организации медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев профессиональных заболеваний при исполнении трудовых обязанностей.

### **6.13. Об условиях труда отдельных категорий работников (ст. 253, 254 ТК РФ)**

6.13.1. Для молодёжи: не допускать использования труда работников в возрасте до 21 года на тяжёлых физических работах с вредными и опасными условиями труда.

6.13.2. Работодатель обеспечивает стирку, ремонт и хранение спецодежды.

### **6.14. О питании работников ОУ**

Работодатель обязуется организовать горячее питание работников на базе пищеблока ОУ, в соответствии с оплатой.

### **6.15. О медицинских осмотрах**

Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

### **6.15. О возмещении ущерба**

За возмещение вреда, причинённого работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания, при выполнении трудовых обязанностей выплачивается единовременное денежное пособие (установленное законодательством) в следующих случаях и размерах:

— Утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы 1 минимальный размер оплаты труда (единовременно).

### **6.16. О дополнительных компенсациях получившим травму работникам на производстве**

Работнику, получившему травму по вине организации при утрате трудоспособности более 15 дней, выплачивается единовременное пособие 50% среднего заработка, независимо от выплат социального страхования, на приобретение лекарств, дополнительные платные процедуры, консультации врачей и т.д.

## **7. Социальная защита работников**

### **7.1. О действии сторон в случае сокращения численности или штата работников (по ст. 180 ТК РФ)**

#### Работодатель обязуется:

— определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;

— не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы-графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.);

#### Профсоюзный комитет обязуется:

— определять необходимость проводимого сокращения;

— контролировать соблюдение законодательства при сокращении;

— организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в случае занятости и льготах, предоставляемых предприятием.

### **7.2. О преимущественном праве на оставление на работе (по ст. 179 ТК РФ)**

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме категорий, перечисленных в статье 179, имеют:

— лица предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);

— одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет без супруга;

— работающие инвалиды боевых действий по защите Отечества.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материального положения.

### **7.3. Гарантии и компенсации высвобождаемым работникам (по ст. 178, 180 ТК РФ)**

В отношении работников, увольняемых по сокращению штатов, устанавливаются следующие дополнительные льготы:

— на период трудоустройства (но не более 1 года с момента увольнения) сохраняется право пользования санитарно-курортного лечения, детскими дошкольными учреждениями, что и работающие в ОУ.

Решение о размере компенсации и выходных пособий принимается отдельно в каждом конкретном случае, согласно ст. 178, 180 ТК РФ.

При увольнении работника предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию) ОУ обязуется выплачивать ему пособие в размере полной пенсии по возрасту, при наличии общего трудового стажа, необходимого для выхода на пенсию, до момента наступления пенсионного возраста, либо до трудоустройства.

### **7.4. О режиме высвобождаемых работников**

Работников, предупрежденных о сокращении, в течение последних 2-х месяцев работы не переводить на режим неполного рабочего времени, не отправлять в вынужденные отпуска.

### **7.5. О повышении зарплаты подлежащим сокращению**

Зарплата работника, предупрежденного о сокращении, при повышении заработной платы в ОУ, повышается на общих основаниях.

### **7.6. Подготовка и повышение квалификации кадров**

В соответствии со ст. 196 ТК РФ, для выполнения видов деятельности требуется не только наличие у работника соответствующей профессии, квалификации, но и постоянное поддержание их на необходимом уровне, периодическое повышение профессиональных знаний 1 раз в 3 года.

## **8. Основные принципы взаимоотношений работодателя и профкома.**

Работодатель и профсоюзный комитет ОУ строят свои отношения на принципах социального партнерства, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Закона РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", ТК РФ и другими законодательными актами.

### **8.1. Работодатель обязуется:**

- бесплатно предоставлять право профкому пользоваться телефоном, в том числе междугородней связью;
- бесплатно пользование оргтехникой;
- предоставлять помещение для проведения заседаний профкома, приема работников и другой профсоюзной работы;
- предоставлять возможность проведения собраний, конференций, заседаний профкома в рабочее время;
- предоставлять членам профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы не менее 2-х часов в неделю для выполнения общественных обязанностей, с сохранением среднего заработка;
- не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласия с соответствующим профсоюзным комитетом;
- при наличии письменных заявлений работников ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские взносы в размере 1% в день выдачи заработной платы;
- по заявке профкома освобождать профактив от основной работы для прохождения обучения по проблемам профсоюзной деятельности, участие в работе заседаний профкомов, с сохранением среднего заработка.

### **8.2. Профсоюз обязуется:**

- контролировать выполнение КД в соответствии с установленными в нем сроками;
- в семидневный срок рассматривать обращения членов профсоюза;
- принимать участие в комиссии по трудовым спорам;

- бесплатно консультировать членов профсоюза по вопросам КД;
- в случае необходимости представлять интересы членов профсоюза в суде.

## **9. Организация и контроль выполнения КД**

Стороны договорились:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на комиссию;

9.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании не реже одного раза в год.

9.4. 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.

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

9.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

Пермский край  
г. Чусовой  
ул. Лысьвенская, 78а  
тел. 5-53-90  
Количество членов трудового коллектива – 44.

### **Приложения к Коллективному договору МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 74»**

- Приложение №1. «Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного образовательного учреждения МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74».
- Приложение №2. «Положение об оплате труда и стимулировании работников ДОУ» МБДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад №74», реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края».
- Приложение № 3. Приказ «О назначении специалиста по охране труда» МБДОУ «Центр развития ребёнка - детский сад № 74».
- Приложение №4. Перечень профессий, должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированное рабочее время.
- Приложение № 5. Выписка из приказа « О создании комиссии по охране труда».
- Приложение №6. Перечень профессий, должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.
- Приложение № 7. Соглашение по охране труда.
- Приложение №8. Перечень профессий, должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 4 от 12 апреля 2017 года.

Прошито и пронумеровано

На 49 листах

Заведующий МБДОУ  
«Центр развития ребенка –  
детский сад № 74»

Л.И. Макарова

