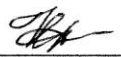


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад «Солнышко» с. Фроловка  
Партизанского муниципального района  
на 2019 – 2022 годы

## От работодателя:

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад «Солнышко»  
с. Фроловка


 Д.Г. Козырева  
«17» января 2019г.



Принят на собрании  
трудового коллектива  
МБДОУ «МБДОУ Детский сад «Солнышко»  
с. Фроловка  
протокол от «17» января 2019г. № 01

## От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад «Солнышко»  
с. Фроловка

 Е.П. Иванова  
«17» января 2019г.

2019г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между Работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Солнышко» с.  
Фроловка Партизанского муниципального района  
на 2019– 2022 годы

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем, действующего на основании Устава, и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Солнышко» с. Фроловка Партизанского муниципального района (далее Учреждение).

**1.2.** Сторонами Коллективного договора являются:

- «Работники Учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Работников Учреждения Ивановой Елены Павловны (далее – Профсоюзная организация), Законом РФ от 12.07.96 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации. Работниками Учреждения являются лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением.
- Работодатель Учреждения в лице заведующего Козыревой Дарьи Григорьевны действующего на основании Устава Учреждения».

**1.3.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.4.** Работодатель обязуется, не позднее одного месяца после подписания ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников организации, а также вновь поступающих Работников при их приеме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения общего собрания трудового коллектива, информационные стенды и др.) (ст. 68 ТК РФ).

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.5.** Работодатель признает Профсоюзную организацию, как единственную организацию, ведущую переговоры от имени Работников и строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.7.** Работники, не являющиеся членами Профсоюза работников Учреждения, могут уполномочить Профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) при условии их письменного обращения в Профсоюзную организацию и ежемесячного перечисления по личному заявлению на счет Профсоюзной организации профсоюзных взносов.

Работодатель по письменному заявлению Работников, не являющимися членами профсоюза, но уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном первичной профсоюзной организацией, но не менее 1% месячной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** Работники отказываются от проведения забастовок и иных акций по правам, гарантиям и прочим условиям, включенным в Договор, при своевременном и полном их выполнении Работодателем.

**1.10.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и

профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

**1.11.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.12.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.13.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

**1.16.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.17.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**1.18.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об установлении стимулирующих выплат, премировании и материальной помощи;
- 4) соглашение по охране труда;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- б) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеры;
- в) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- г) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

**1.19.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

**2.1.** Трудовые отношения между Работниками и Работодателем осуществляются на основании трудового договора, заключенного в соответствии с Трудовым кодексом и локальными актами Учреждения.

**2.1.1.** Трудовой договор - соглашение между Работодателем и лицом, поступающим на работу в Учреждение (Работником), в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в Учреждении.

**2.1.2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

**2.1.3.** Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, либо сроки договора (для срочного трудового договора);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада Работника, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- педагогическая нагрузка;
- льготы и компенсации;
- права и обязанности Работника;
- права и обязанности Работодателя;
- ответственность за неисполнение Работником своих должностных обязанностей и причинение Работодателю материального ущерба;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы Работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- виды и условия обязательного социального страхования в соответствии законодательством Российской Федерации;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ( ст. 57 ТК РФ).

**2.1.4.** Если в трудовом договоре не были предусмотрены какие-либо сведения или условия, то он должен быть дополнен недостающими сведениями (условиями). Все дополнения и изменения к трудовому договору оформляются в письменной форме дополнительным приложением к нему, которое является неотъемлемой частью трудового договора.

**2.1.5.** Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем и хранится у каждой из сторон.

Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

**2.1.6.** Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

**2.1.7.** Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовой договор аннулируется.

**2.1.8.** Изменение условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон и оформляются в письменной форме.

**2.1.9.** Прием на работу Работника оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора.

Работодатель в трехдневный срок со дня фактического начала работы должен ознакомить Работника с приказом о приеме на работу. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

**2.3.** Работники Учреждения могут выполнять дополнительную оплачиваемую работу по совместительству, совмещения должностей, выполнения обязанностей временно отсутствующего Работника.

**2.4.** По инициативе Работодателя допускается изменение условий трудового договора с Работником в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

О предстоящих изменениях условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении 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. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все имеющиеся в Учреждении вакансии, отвечающие указанным требованиям.

При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

**2.5.** Работодатель или его уполномоченный представитель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в Учреждении, иными локальными нормативными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

**2.6.** Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.



**2.7.** Для вновь принимаемых на работу лиц может устанавливаться испытательный срок в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью проверки их соответствия поручаемой работе.

**2.8.** При сокращении численности или штата Работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации пользуются отдельные категории работников, установленных законодательством Российской Федерации.

**2.9.** Рассмотрение индивидуальных трудовых споров осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом.

**2.10.** Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

1. по взаимному согласию;

2. по инициативе Работодателя в случаях:

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя;

- восстановление на работе педагога, ранее выполняющего эту педагогическую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Указанных в подпункте 2 случаях для изменений педагогической нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

**2.11.** Заработная плата Работника Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов муниципального управления.

**2.12.** При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по

реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным п. 2,3,5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

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

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

**3.2.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

**3.3.** Работодатель обязуется:

**3.3.1.** Организовывать повышение квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в три года.

**3.3.2.** 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 ТК РФ).

**3.3.3.** Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д. ).

**3.4.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

**4.1.** Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда и условиями трудового договора.

**4.2.** Система оплаты труда Работников включает в себя размеры:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- размеры компенсационных и стимулирующих выплат;
- размеры повышающих коэффициентов.

**4.3.** Работодатель, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих выплат, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальных размеров.

**4.4.** Минимальные размеры должностных окладов (ставок) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

**4.5.** Работодатель гарантирует выплату месячной заработной платы при условии отработки месячной нормы рабочего времени не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. Выплата заработной платы Работникам производится только в денежной форме.

**4.6.** «Заработная плата в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за первую половину отработанного месяца выплачивается **25** числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину отработанного месяца

выплачивается **10** числа следующего месяца за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)

**4.7.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, Работодатель обязан выплатить ее с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от начислены, но невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**4.8.** Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу.

**4.9.** При выплате заработной платы работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

**4.10.** Выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих кредитных учреждениях.

**4.11.** «Проводить индексацию заработной платы в связи с расчетом потребительских цен на товары и услуги» (ст. 134 ТК РФ)

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.1.** Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

**5.1.1.** Режим работы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) и/или трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**5.1.2.** По согласованию с Профсоюзной организацией Работодателем могут вводиться режимы рабочего времени для отдельных категорий Работников, учитывающие специфику режима и условий их труда, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

**5.1.3.** Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации, для Работниц Учреждения устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

**5.1.4.** Приказом Работодателя по соглашению сторон трудового договора, в том числе при заключении трудового договора, Работнику может устанавливаться неполная рабочая неделя, неполный рабочий день (смена) или работа в режиме гибкого рабочего времени.

**5.1.5.** Сокращенная продолжительность рабочего времени Работника, связанная с наличием вредных условий, возрастными ограничениями или иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**5.1.6.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени за учетный период признается сверхурочной и оплачивается в повышенном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

**5.1.7.** Графики работы (сменности) составляются Работодателем, согласовываются с Профсоюзной организацией и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до начала работы.

**5.1.8.** Работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, если это не предусмотрено должностными обязанностями, не разрешается.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника с учетом мнения Профсоюзной организации и письменного приказа (распоряжения) Работодателя, в случаях

особой производственной необходимости и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

**5.2.** Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (перерыв в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска).

**5.2.1.** Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и согласованным с Профсоюзной организацией. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

**5.2.2.** Продолжительность, порядок, очередность, продление, перенос, разделение на части ежегодного основного оплачиваемого отпуска и отзыв Работника из отпуска устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации (глава 19 ТК РФ).

**5.2.4.** Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя.

Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению работника в случаях, определенных статьей 128 Трудового кодекса.

Указанный отпуск реализуется в удобное для Работника время, по заявлению Работника может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

**5.2.5.** Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом Учреждения.

**5.2.6.** Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и на основании аттестации рабочих мест.

**5.3.** Работодатель обязуется производить оплату очередного ежегодного основного отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска при условии своевременного поступления бюджетных средств.

**5.4.** Время перерыва для отдыха и питания Работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть более двух часов и не менее 30 мин, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

**5.5.** При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье (ст.111 ТК РФ).

**5.6.** Нерабочими праздничными днями являются праздничные дни определенные статьей 112 ТК РФ.

**5.7.** «В соответствии со ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем Работникам Учреждения, за исключением педагогических Работников, предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней предоставляется педагогическим Работникам в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 01.10.2002 г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим Работникам».

За работу в Южных районах Дальнего Востока всем Работникам Учреждения предоставляется дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней».



## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

**6.1.** С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности Учреждения развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность Работников.

**6.2.** Стороны считают важным направлением в деятельности Учреждения формирование комплекса социальных гарантий и льгот для Работников.

**6.3.** Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех Работников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

**6.4.** Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии Работников.

**6.5.** При наличии финансовой возможности Работодатель:

**6.5.1.** производит выплату единовременной материальной помощи нуждающимся Работникам, в том числе: на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов; многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей; на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность;

**6.5.2.** осуществляет частичную оплату ритуальных услуг в связи со смертью Работника или его близких родственников (матери, отца, супруга, супруги, детей);

**6.5.3.** проводит профилактические медицинские осмотры Работников, в том числе маммологические и флюорографические, по договорам с учреждениями здравоохранения;

**6.5.4.** производит выплату единовременного вознаграждения Работникам по достижении возраста 55 лет женщинам, 60 лет – мужчинам в размере одного должностного оклада по основному месту работы (поощрения к юбилею) на основании представления Работодателя;

**6.5.5.** осуществляет безвозмездное повышение квалификации и переподготовку Работников в процессе их трудовой деятельности.

**6.6.** Работодатель обязуется широко применять, в соответствии с Положением об оплате труда, различные формы материального поощрения Работников за образовательные, научные и творческие успехи, а также использовать различные формы морального поощрения.

**6.7.** Профсоюзная организация берет на себя реализацию следующих мероприятий:

**6.7.1.** учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, прежде всего детей Работников, и своевременное информирование их об имеющихся возможностях;

**6.7.2.** содействие по заключению договоров на приобретение путевок в санаторно-курортные учреждения и детские оздоровительные лагеря;

**6.7.3.** оказание информационной и организационной поддержки при проведении культурно-массовых, спортивных мероприятий для Работников (концерты, вечера, спартакиады, турниры, экскурсии, конференции и прочие).

**6.8.** Работник обязан незамедлительно информировать Работодателя о своей временной нетрудоспособности, возникшей вследствие заболевания. Работник, работающий во вредных или опасных условиях труда, обязан проходить периодические медицинские осмотры в соответствии с утвержденным Работодателем графиком.

**6.9.** Оплата листов нетрудоспособности производится в дни выплаты заработной платы.

**6.10.** Работникам, направляемым Работодателем для повышения квалификации, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. В случае увольнения Работника, направленного Работодателем для повышения квалификации за счет средств Работодателя, без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соответствующим соглашением между Работником и Работодателем о повышении квалификации (соглашением об обучении), Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на организацию повышения его квалификации, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания повышения квалификации времени, если иное не предусмотрено соглашением об обучении.

**6.11.** Профсоюзная организация за счет собственных средств, за исключением средств, перечисленных Работодателем на организацию культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий, вправе оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации, оказавшимся в тяжелом материальном положении.

**6.12.** Размер материальной помощи не более 3 000 (три тысячи) рублей в год.

**6.13.** Профсоюзная организация и Работодатель обязуются осуществлять мероприятия по реализации положений настоящего Договора, в том числе:

- заключение договоров на медицинское страхование, прикрепление Работников к поликлиникам;
- проведение консультаций по вопросам правовой, социально-трудовой защиты сотрудников (пенсии, дотации, отпуска и т.д.).

## **7. ОХРАНА ТРУДА**

**7.1.** Стороны обязуются ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда (Соглашение по охране труда) с учетом возможностей их финансового обеспечения и осуществлять контроль над выполнением Соглашения по охране труда.

**7.2.** Работодатель обязуется в соответствии с законодательством Российской Федерации обеспечивать здоровые и безопасные условия труда:

**7.2.1.** ежегодно выделять денежные средства, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности, для проведения мероприятий по охране труда;

**7.2.2.** привлекать представителей Профсоюзной организации к приему выполненных работ, связанных с мероприятиями по охране труда и технике безопасности.

**7.3.** Работодатель обязуется проводить обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий Работников, а также членов комиссии по охране труда и уполномоченных по охране труда в соответствии с законодательством

Российской Федерации, локальными актами и руководящими документами Учреждения по охране труда.

**7.4.** Работодатель определяет перечень работ, для которых обязательны предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для работающих) медицинские осмотры в целях предупреждения профзаболеваний и несчастных случаев, а также обеспечивает в установленные сроки проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и флюорографического обследования Работников.

**7.5.** Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда не реже одного раза в пять лет в порядке и условиях, определенных законодательством Российской Федерации.

**7.6.** Работодатель обязуется по результатам оценки состояния условий и охраны труда Работникам, занятым на работах с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, предоставлять средства индивидуальной защиты, а также льготы, гарантии и компенсации, по перечню профессий и должностей, который утверждается совместным актом Работодателя и Профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**7.7.** Работодатель обязуется своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний и возмещать ущерб, причиненный Работнику в результате увечья, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей, согласно законодательству Российской Федерации.

**7.8.** Обеспечивать Работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

**7.9.** Работодатель обязуется содержать помещения в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, обеспечивать готовность помещения и оборудование к новому учебному году.

**7.10.** Стороны признают право Работников отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором вплоть до устранения опасности.

**7.11.** Работодатель в пределах выделяемых бюджетных средств на соответствующие нужды вправе финансировать приобретение литературы по охране труда по заявкам Работников, а также обеспечивать материально-техническую базу оборудованием, приборами оперативного контроля.

**7.12.** Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель обязан проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

**7.13.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**7.14.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

**7.15.** «В соответствии со статьей 86 ТК РФ в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина Работодатель и его представители при обработке персональных данных Работника обязаны соблюдать требования».

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**8.1.** Работодатель обеспечивает условия для выполнения Профсоюзной организацией уставных обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**8.2.** Работодатель предоставляет Профсоюзной организации необходимую информацию о хозяйственно-экономической деятельности Учреждения и перспективах его развития.

**8.3.** Работодатель предоставляет профсоюзному активу освобождение от работы с сохранением средней заработной платы на период отвлечения от основной работы для участия в качестве делегатов конференций, созываемых Профсоюзной организацией, а также для участия в работе профсоюзных пленумов и президиумов.

**8.4.** Профсоюзная организация обязуется уведомлять Работодателя о сроках проведения профсоюзных собраний, конференций не менее чем за 48 часов; согласовывать время проводимых в рабочее время профсоюзных собраний, конференций с Работодателем, при этом устанавливается 12-часовой годовой лимит времени на проведение этих собраний, конференций в рабочее время.

**8.5.** Стороны признали обязательным:

- учет Работодателем мнения Профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, в случаях, определенных Уставом Учреждения и законодательством Российской Федерации.

**8.6.** Стороны обязуются сотрудничать в рамках законодательства о труде по всем вопросам деятельности Работников и признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование друг друга по вопросам, относящимся к их компетенции, принимать совместные меры по разрешению трудовых споров и конфликтов в коллективе на основе взаимного уважения и доверия.

**8.7.** Решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и согласований, не допуская снижения уровня прав и гарантий Работников, установленного законодательством Российской Федерации.

**8.8.** Работодатель обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические интересы Работников, с учетом мнения Профсоюзной организации, в том числе представлять для получения мнения Профсоюзной организаций проекты решений и документов, касающихся следующих вопросов:

**8.8.1.** увольнения Работников, являющихся членами Профсоюза, по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

**8.8.2.** привлечения к сверхурочным работам, к работе в выходные, нерабочие праздничные дни;

**8.8.3.** разделения рабочего дня на части;

**8.8.4.** очередности предоставления отпусков;

**8.8.5.** системы оплаты и стимулирования труда, включая системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок;

**8.8.6.** нормирования труда;

**8.8.7.** формы расчетного листка о заработной плате с размером заработной платы и произведенных удержаний;

**8.8.8.** правил внутреннего распорядка;

**8.8.9.** сроков выплаты заработной платы Работникам;

**8.8.10.** создания комиссий по охране труда;

**8.8.11.** установления размеров повышенной заработной платы за вредные и/или опасные и иные особые условия труда;

**8.8.12.** определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

**8.9.** Проекты соответствующих решений направляются в Профсоюзную организацию не менее чем за две недели до их принятия. В течение пяти рабочих дней Профсоюзная организация обязана рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение Работодателю. При не достижении согласия стороны действуют в соответствии с требованиями Трудового Кодекса.

**8.10.** Работодатель включает Профсоюзную организацию в перечень организаций, определяемых для обязательной рассылки документов, касающихся трудовых и социальных интересов Работников и не содержащих персональных данных Работников, за исключением случаев, установленных законодательством Российской Федерации.

**8.11.** Работодатель предоставляет представителям Профсоюзной организации в Комиссии по ведению коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

**8.12.** Работодатель представляет Профсоюзной организации по ее запросу информацию, необходимую для рассмотрения вопросов в комиссиях Профсоюзной организации, по вопросам заработной платы, условий охраны труда Работников.

**8.13.** Работодатель обязуется в соответствии с письменными заявлениями Работников ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы и всех видов выплат из бюджетных и внебюджетных средств членские профсоюзные взносы и перечислять их на счет Профсоюзной организации в течение трех банковских дней

со дня выплаты соответствующей заработной платы. Профсоюзные взносы удерживаются в установленном размере.

Прием, регистрацию и хранение письменных заявлений Работников о перечислении членских профсоюзных взносов осуществляет Профсоюзная организация.

Профсоюзная организация несет ответственность, за правильность и своевременность предоставленных данных о Работниках, у которых необходимо удерживать членские профсоюзные взносы, и размерах членских профсоюзных взносов, подлежащих удержанию, а также о дате начала и прекращения удержания членских профсоюзных взносов.

Работодатель несет ответственность за правильность и своевременность удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.

Работодатель и Профсоюзная организация регулярно (2 раза в год) проводят сверку списков Работников, у которых удерживаются профсоюзные взносы.

**8.14.** Стороны признают, что выполнение положений настоящего Договора, задач, стоящих перед коллективом Работников, в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями. Они договорились объединить эти усилия для удовлетворения нужд и потребностей Работников. В этих целях:

**8.14.1.** стороны совместно разрабатывают новые и пересматривают действующие в Учреждении локальные нормативные акты, касающиеся вопросов социально-экономического развития;

**8.14.2.** Работодатель оказывает поддержку деятельности Профсоюзной организации, направленную на решение трудовых и социально-экономических проблем Работников;

**8.14.3.** Профсоюзная организация оказывает всестороннюю поддержку Работодателю в его деятельности по развитию Учреждения, защите трудовых и социально-экономических интересов Работников; помогает Работодателю в обеспечении соблюдения Работниками правил внутреннего распорядка, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

**8.15.** Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения



информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

## **9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

**9.1.** Работники, Работодатель и Профсоюзная организация обязаны соблюдать настоящий Договор.

**9.2.** Профсоюзная организация обязуется один раз в год информировать Работников о выполнении Договора и о принятых мерах по невыполненным положениям, а также оказывать содействие и помощь Работодателю в реализации Договора.

**9.3.** После разработки и утверждения Договора Профсоюзная организация организует его всестороннее обсуждение на собрании трудового коллектива.

**9.4.** Договор подлежит регистрации в установленном порядке.

**9.5.** В случае возникновения коллективного трудового спора, то есть неурегулированных разногласий сторон по поводу установления или изменения условий труда, изменения или выполнения настоящего коллективного договора или соглашений по вопросам социально-трудовых отношений, Работодатель и Профсоюзная организация решают спор путем переговоров. В случае не достижения согласия по данному спору Работодатель признает право Работников на организацию и проведение коллективных действий в защиту социально-трудовых прав и интересов Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

**9.6** Работодатель в недельный срок с момента получения требования Профсоюзной организации о выявленных нарушениях условий коллективного договора сообщает Профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

**9.7.** Работодатель обязуется проводить свою работу в атмосфере открытости и гласности и информировать трудовой коллектив по важнейшим организационным, финансово-экономическим и другим вопросам, связанным с выполнением положений Договора.

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** Договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания Сторонами.

Договор действует до 11 января 2022 года.

В течение трех месяцев до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

**10.2.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**10.3.** Подписанный сторонами Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

**10.4.** Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Изменения и дополнения, вносимые в Договор в течение срока его действия, принимаются в виде соглашений между Работодателем и Профсоюзной организацией, вступают в силу с момента их подписания и регистрируются в установленном порядке.

**10.5.** Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**10.6.** В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

**10.7.** Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**10.8.** Текст Договора доводится Работодателем и Профсоюзной организацией до всех Работников, вновь принимаемых на работу, а также текст коллективного договора помещается на сайте Учреждения.

**10.9.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля Учреждение обязано предоставлять соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.



Пропито, пронумеровано  
*17» 2019г*  
(27) *увольнение* лист-листов  
Заведующий МБДОУ  
Д.Г. Козырева  
Фроловка

Д. ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО  
ОБЩЕСТВЕННОГО ЗАЩИТЫ ПРИМОРСКОГО КРАЯ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 01 от 20 20 19  
РЕКОПИДАНТ от 20 20 19



Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад «Солнышко» с. Фроловка Партизанского муниципального  
района

**Дополнительное соглашение № 1**  
**к коллективному договору на период действия с 2019г по 2022г.,**  
**зарегистрированному**  
**Департаментом труда и социального развития 12.02.2019г № 111**

с. Фроловка

:


В соответствии со статьёй 65 ТК РФ предусмотрено при заключении трудового договора лицом, поступающим на работу, предъявлять работодателю страховое свидетельство обязательного образца пенсионного страхования.


1. «Пункт 2.12. Раздела 2 «Трудовые отношения» изложить в новой редакции: «свидетельство обязательного пенсионного страхования».

На основании Федерального закона от 03.07.2016г № 271-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам повышения ответственности работодателей за нарушение законодательства в части, касающейся оплаты труда, в соответствии со статьёй 236 ТК РФ о материальной ответственности работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

1. Пункт 4.7. Раздела 4 «Оплата труда» изложить в новой редакции: «в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации».

Дополнить коллективный договор Приложением № 2 «План мероприятий (соглашение) по охране труда» (прилагается).

Согласовано  
Председатель с  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад  
«Солнышко» с. Фроловка  
 Е.П. Иванова  
Протокол № 2 от 21.01.2019г

Утверждено  
Приказом МБДОУ  
«Детский сад «Солнышко  
с. Фроловка  
от 21.01.2019г. № 8  
заведующий  
 Д.Г. Козырева

## ПЛАН

**Проведения мероприятий на 2019-2022г.г., направленных на создание здоровых и безопасных условий труда работников и образовательного процесса детей в МБДОУ «Детский сад «Солнышко» с. Фроловка.**

<i>№ п/п</i>	<i>мероприятие</i>	<i>Дата проведения</i>	<i>Ответственный</i>
1	Составление перспективного планирования по ознакомлению детей с правилами дорожного движения.	Февраль 2019г - 2022г	ст. воспитатель Суяркова Л.Н.
2	Заседание комиссии по охране труда.	Февраль 2019г- 2022г	Заведующий Козырева Д.Г.
3	Наличие первичных средств пожаротушения	Февраль 2019г- 2022г	Комиссия по охране труда
4	Эффективность работы противопожарной системы, состояние предохранительных приспособлений и защитных устройств.	Февраль 2019г - 2022г	Зав. хозяйством Щербинина О.В.
5	Контрольная проверка охраны труда на рабочем месте.	Март 2019г -2022г	Комиссия по охране труда
6	Проверка санитарно-гигиенического состояния производственных помещений	Март 2019г -2022г	Комиссия по охране труда
7	Консультация сотрудников и родителей воспитанников раздел программы ОБЖ	Апрель 2019г- 2022г	Заведующий Козырева Д.Г. ст. воспитатель Суяркова Л.Н.
8	Обучение сотрудников ДОУ «Охрана труда в системе МОРФ (приказ № 92 от 27.02.1995г). «О службе охраны труда среди педагогических работников и	Май 2019г-2022г	Заведующий Козырева Д.Г.

10	Изучение нормативно-правовых документов	Май 2019г	Заведующий Козырева Д.Г. ст. воспитатель Суяркова Л.Н.
11	Проверка соблюдения работниками требований, законов и иных нормативных актов РФ и соответствующего субъекта РФ, коллективного договора, соглашения по охране труда, других локальных актов, нормативно – правовых актов	Май 2019г	Комиссия по охране труда
12	Проверка знаний по охране труда и технике безопасности на рабочем месте у работников ДОУ	Май 2019г	Комиссия по охране труда
13	Информация для родителей «Охрана жизни и здоровья детей. Предупреждении дорожно-транспортного травматизма. Обеспечение безопасности и усиление бдительности при угрозе террористических актов.	Июнь 2019г	Комиссия по охране труда
14	Обеспечение безопасности пребывания детей в ДОУ его территории, содержание и оборудование территории.	Август 2019г	Комиссия по охране труда
15	Беседы с воспитанниками «Опасные и вредные факторы», «Чрезвычайная ситуация». Воспитание навыков адекватного поведения в различных ситуациях	Сентябрь 2019г	Ст. воспитатель Суяркова Л.Н.
16	Эффективность работы противопожарной системы, состояние предохранительных приспособлений и защитных устройств.	Октябрь 2019г	Зав. хозяйством Щербинина О.В.
17	Контрольная проверка охраны труда на рабочем месте	Ноябрь 2019г	Комиссия по охране труда
18	Наличие первичных средств пожаротушения	Декабрь 2019г	Комиссия по охране труда



Прошито, пронумеровано  
« 27 » октября 2019г.

( 4 ) *Смирнов* листов  
заведующий МБДОУ

«Детский сад» Солнышко»с. Фроловка  
*Д.Г. Козырева*



ДЕПАРТАМЕНТ ГРАЖДАНСКОГО  
РАЗВИТИЯ Республики Крым (с/д/р)  
№ *374* от *18.10.19*  
РЕКОМЕНДУЮЩИЙ  
№ \_\_\_\_\_

