

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 66 «Белочка» города Смоленска**  
**на 2022-2025 год**

**От работодателя:**


Заведующий муниципального  
бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Детский сад № 66 «Белочка»  
города Смоленска

  
С.Б.Павлова  
\_\_\_\_\_ 2022 г.



**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального бюджетного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сада № 66  
«Белочка» города Смоленска

\_\_\_\_\_ М.А.Шуляк  
«» \_\_\_\_\_ 2022 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Департаменте социального развития

ДЕПАРТАМЕНТ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПО СОЦИАЛЬНОМУ ТАЗЕНТИКУ  
ОСЭН в г. СМОЛЕНСКЕ  
в Промышленном районе  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
№ 1/26 « 08 » 08 2022 г.

Регистрационный № 1/26 от « 08 » 08 \_\_\_\_\_ 2022 г.

Смоленск 2022

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 66 «Белочка» города Смоленска (далее - МБДОУ «Детский сад № 66 «Белочка»).

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ДОУ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются все работники учреждения, в лице их представителя – профкома первичной профсоюзной организации МБДОУ «Детский сад № 66 «Белочка», в лице председателя первичной профсоюзной организации Шуляк М.А. (далее – профком); работодатель в лице его представителя - заведующего Павловой Светланы Борисовны (далее - работодатель).

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положение об оплате труда работников;
- ✓ Положение о формировании и использовании фонда для выплат социального и поощрительного характера работникам ДООУ, заработная плата которых финансируется за счет средств бюджета города Смоленска;
- ✓ Положение о формировании и использовании фонда экономии заработной платы;
- ✓ Положение о выплатах из 16% надтарифного фонда оплаты труда за работу не входящую в функциональные обязанности работников;
- ✓ Положение о выплатах стимулирующего характера педагогическим работникам;
- ✓ Положение об охране труда;
- ✓ Положение о нормах профессионального поведения педагогических работников.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком;

- ✓ учёт мнения 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, внесение предложений по её совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор (и/или) эффективный контракт**

2.1. Содержание трудового договора (и/или) эффективного контракта, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (и/или) эффективный контракт заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор (и/или) эффективный контракт является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор (и/или) эффективный контракт с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор (и/или) эффективный контракт может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре (и/или) эффективном контракте оговариваются существенные условия трудового договора (и/или) эффективного контракта, предусмотренный ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора (и/или) эффективного контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Увеличение продолжительности рабочего дня в течение учебного года по сравнению с условиями, оговоренными в трудовом договоре (и/или) эффективном контракте, возможны по взаимному согласию сторон; в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.6. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать трёх месяцев. Приём с испытательным сроком находит своё отражение в трудовом договоре (ст. 70 ТК РФ).

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора (и/или) эффективного контракта допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора (и/или) эффективного контракта допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора (и/или) эффективного контракта работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора (и/или) эффективного контракта с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора (и/или) эффективного контракта с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию 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.

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.ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (Приказ министерства образования и науки РФ от 07. апреля 2014 года № 276)

3.3.5. При аттестации педагогических работников, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации учреждения, либо иного уполномоченного первичной профсоюзной организацией учреждения профсоюзного представителя (п.7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014 года № 276)

3.3.6. Увольнение педагогических работников, по причине несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, допускается лишь по согласованию с профсоюзным комитетом представительным органом. При этом работодатель обязан предлагать работнику вакансии в данном образовательном учреждении (ст. 81 ТК РФ).

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работника предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, кроме сторожей, работающих по специальному графику. График работы всех сотрудников (по должностям) утверждается по согласованию с профсоюзным комитетом приказом заведующего в начале календарного года.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени (ст. 333 ТК РФ):

20 часов – учитель-логопед;

36 часов – педагог-психолог;

24 часа – музыкальный руководитель;

36 часов – социальный педагог;

18 часов – педагог дополнительного образования

36 часов – воспитатель, старший воспитатель. 7 часов 12 минут – ежедневно, из них: 6 часов – работа с детьми и 1 час 12 минут – работа с документацией, методической литературой, подготовка к Педагогическим советам, консультации, индивидуальная работа с родителями.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя – устанавливаются в следующих случаях:

✓ по соглашению между работником и работодателем;

✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

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

5.8. В соответствии со ст. 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.9. Производственные совещания и все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

5.8. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам в соответствии с действующим законодательством установлена следующая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- 56 календарных дней для учителя-логопеда;
- 42 календарных дня для всех остальных педагогов.

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

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

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).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам при наличии экономии заработной платы:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам СОУТ) в соответствии со ст. 117 ТК РФ:

7 календарных дней – повару;

7 календарных дней – машинисту по стирке и ремонту спецодежды.

5.9.2. При наличии экономии заработной платы предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы сроком до 3-х рабочих дней без учёта времени, необходимого на дорогу к месту события и обратно, в случаях:

- ✓ вступления в брак работника (детей работника) – 2 дня;
- ✓ проводов сына или мужа в армию – 1 день;
- ✓ смерти близких родственников – 3 дня (не включая время на дорогу).

Предоставлять работникам отпуск до трех дней без сохранения заработной платы в случаях:

- ✓ рождения ребёнка в семье;
- ✓ сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- ✓ переезда на новое место жительства.

5.10. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации».

5.11. Работники, принятые по совмещению или совместительству, имеют право на ежегодный отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

5.12. Работники, получающие без отрыва от производства среднее специальное или высшее образование 2-го уровня, связанное с их профессиональной деятельностью, имеют право на дополнительный неоплачиваемый отпуск для участия в лабораторно-экзаменационных сессиях и защиты диплома (сдачи экзаменов). Данный отпуск предоставляется по личному заявлению работника и при наличии справки-вызова учебного заведения.

5.13. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению осуществляется по графику в рабочее время и заключается в принятии и передаче МБДОУ сторожам.

5.16. При предоставлении отпусков без сохранения заработной платы, их продолжительность определяется соглашением сторон, но по желанию работника не менее, чем предусматривается ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации с добавлением времени нахождения в пути к месту события и обратно.

5.17. В соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом определяется один квартал.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников учреждений, принимаемого органами местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а так же в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и включает в себя:

- ✓ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных базовых окладов;
- ✓ доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- ✓ доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- ✓ другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.



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

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

6.6. В случае задержки выплат заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК).

6.7. Доплата до МРОТ производится работникам, имеющим заработную плату ниже размера минимальной заработной платы при полностью отработанной норме рабочего времени и трудовых обязанностей (ст.133 ТК).

6.9. Устанавливаются обязательные надбавки труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам СОУТ.

6.10 Оплата труда воспитателя общеобразовательных групп за работу с детьми в связи с замещением временно отсутствующих коллег или наличие вакантной должности производится по 4,8 часа, за фактически отработанные часы по табелю, оплату производить от должностного оклада и с доплатой в размере 33% за сложность и напряженность работы в связи с работой в две смены.

6.11. Формирование штатов сотрудников на 1 сентября текущего года из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольных учреждений производить от расчетного числа групп путем деления списочного состава воспитанников на установленные соответствующими вышеуказанными нормативными документами предельной наполняемости групп.

6.12. Работодатель обязуется:

6.13. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.14. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.15. Производить доплату за работу на вредных условиях труда.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

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

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.2. Оказывает из средств экономии при их наличии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.

7.3. Осуществляет из средств экономии при их наличии выплату дополнительного выходного пособия в размере следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

7.4. Производит ежемесячную денежную выплату работникам заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска (за фактически отработанное время), которая в последующем устанавливается не ниже 650 рублей.

7.5. Производит ежемесячную денежную доплату в размере 500 рублей младшим воспитателям, заработная плата которым финансируется за счет бюджета города Смоленска.

7.6. Производит выплаты выпускникам образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования (молодым специалистам) в соответствии с настоящим Порядком.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой

опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.18. Обеспечить работникам освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Обеспечить работникам "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть 1, 2 ст. 185.1 ТК РФ).

8.18. Профком обязуется:

организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- ✓ расторжение трудового договора (эффективного контракта) с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 374 ТК РФ);
- ✓ привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- ✓ применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- ✓ установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- ✓ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- ✓ создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- ✓ установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## 10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилейной даты, тяжёлой продолжительной болезни, трудного материального положения, похорон близких родственников и др.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Любые изменения и дополнения к Договору следует донести до всех работников учреждения с объяснением причин их вызвавших.

Прозинго и пронумеровано  
14 (четырна, пять листов)



Заведующий МБДОУ «Детский сад  
№ 66 «Белочка»

*С.Б. Павлова*  
С.Б. Павлова