

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения  
муниципального образования «Город Архангельск»  
«Детский сад общеразвивающего вида № 113  
«Ветерок»  
на 2014-2017 г.г.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
В МИНТРУДСОЦРАЗВИТИЯ АО

№ 486 от 17 ОКТ 2014

ЗАМЕЧАНИЯ ПРИЛАГАЮТСЯ (НЕТ)

Подпись *Семенов*



От работодателя  
Заведующий МБДОУ  
Детский сад № 113

*Томилова*  
(Томилова И.В.)  
09.10.2014г

Учредитель  
муниципальное образование  
«Город Архангельск» в лице  
мэрии города Архангельска  
Тип образовательного учреждения  
дошкольное образовательное учреждение  
Вид образовательного учреждения  
детский сад общеразвивающего вида  
Организационно-правовая форма:

учреждение

Юридический адрес:

163060, г. Архангельск  
ул. Котласская д.6 к.1

Фактический адрес:

163060, г. Архангельск  
ул. Котласская д.6 к.1

163046, г. Архангельск

ул. Котласская д.9 к.1

163046, г. Архангельск

ул. Суфтина 1-й проезд д.7

Количество работников:

179 работников



От работников

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ Детский сад № 113  
г. Архангельск  
*Ильющенкова*  
(Ильющенкова Н.В.)

10.10.2014г

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок» (далее – Учреждение) и заключенный работниками и заведующим в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются работники организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации и работодатель в лице заведующего Учреждения.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, на заведующего и его представителей.

1.5. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют права уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем - заведующим (ст. 30 ТК РФ).

1.6. Работодатель (заведующий Учреждения) признает профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.8. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем (заведующим учреждением) до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.

Представители первичной профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с заведующим Учреждения.

1.10. При реорганизации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ). Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по

взаимному соглашению сторон и после принятия их общим собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41, 44 Трудового кодекса РФ).

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

1.14. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

## **2. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОДЫ, ПЕРЕМЕЩЕНИЯ, СУЩЕСТВЕННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА, УВОЛЬНЕНИЕ.**

Стороны пришли к соглашению:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем (заведующим Учреждения) регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме (в 2-х экземплярах) в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и находится у той и другой стороны (ст. 67, 68 ТК РФ).

2.3. Письменное оформление трудовых отношений лиц, ранее принятых на работу, производится только по их желанию или с их согласия;

2.4. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя (заведующего Учреждения) либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. В нём указывается срок его действия (не более 5 лет) и причины послужившие основанием для его заключения;

2.6. Трудовой договор, заключенный на определенный срок, при отсутствии достаточных к тому оснований считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого, к существенным условиям относятся: объем нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предусмотренные ст. 313 - 327 ТК РФ.

2.8. Работодатель (заведующий учреждения) не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ);

Условия трудового договора могут изменяться только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 - 75 ТК РФ).

2.9. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя (заведующий Учреждения) допускается только с письменного согласия работника (ст.72/1 ТК РФ).

2.10. Временные переводы, производимые работодателем (заведующим Учреждения) по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 72/2 ТК РФ.

2.11. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу допускается в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника согласно п.2 ст. 72 ТК РФ.

2.12. Оформлять изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем (заведующим Учреждения), являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений Коллективного договора (ст.72 Трудового кодекса РФ).

2.13. Если замещение отсутствующего работника производится другим работником без отмены его обязанностей по трудовому договору, работодатель (заведующий Учреждения) предварительно обязан запросить у данного работника согласие и установить ему оплату в соответствии с его квалификацией.

2.14. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем (заведующим Учреждения) в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

2.15. По инициативе работодателя (заведующего Учреждения) допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда; изменение числа групп или количества воспитанников, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.73 ТК РФ).

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

2.17. Работодатель (заведующий Учреждения) в письменной форме уведомляет выборный профсоюзный орган не позднее, чем за два месяца до начала сокращения численности или штата работников, а в случаях, могущих повлечь массовое увольнение работников, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.18. К категории работников, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации по ст. 179 ТК РФ относятся:

- а) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- б) проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- в) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - г) неосвобожденные руководители выборных органов первичной профсоюзной организации;
  - д) работники, не имеющие дисциплинарных взысканий;
  - е) семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - ж) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
  - з) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
  - и) инвалидам Великой Отечественной Войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
  - к) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы,
- а также такое право закрепляется за работниками, не допускающими нарушений трудовой дисциплины и не имеющими дисциплинарных взысканий.

2.19. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией учреждения, его структурного подразделения либо сокращением численности или штата работников, сохраняется на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия.

2.20. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель (заведующий Учреждения) обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работающих в нем.

2.21. Работодатель (заведующий Учреждения) представляет в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.22. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.23. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем (заведующим Учреждения) содействие им в поиске работы, оказывает посильную материальную помощь.

2.24. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем (заведующим Учреждения) действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- представлять в установленные сроки своё согласие на расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);
- обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

2.25. При заключении с работником трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.26. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.27. Срок испытания для работников в соответствии со ст.70 ТК РФ не может превышать трёх месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – шести месяцев.

2.28. При неудовлетворительном результате испытания работодатель (заведующий Учреждения) имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст.71 ТК РФ).

2.29. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без согласования с первичной профсоюзной организацией и без выплаты выходного пособия.

2.30. Работодатель (заведующий Учреждения) имеет право отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения,
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр и другими случаями, обусловленными ст. 76 ТК РФ.

2.31. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям статей № 77 - 84 ТК РФ.

2.32. Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.33. Днём прекращения трудового договора является последний день работы работника согласно ст.84/1.

2.34. В день прекращения трудового договора работодатель (заведующий Учреждения) обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт (ст. 140 ТК РФ).

### **3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению:

3.1. Понятия «Рабочее время» и «Время отдыха» определены ст. 100 и ст. 106 ТК РФ.

3.2. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели, которая определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем (заведующим Учреждения), согласованными с первичной профсоюзной организацией и принятыми на общем собрании работников, а также Графиками работы, составленными работодателем (заведующим Учреждения) и доведёнными до сведения работников.

3.3. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад) (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

3.4. Для женщин, работающих в учреждениях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для отдельных категорий женщин иными законодательными актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.5. Продолжительность рабочего времени у мужчин - 40 часов в неделю.

3.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленного для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днём определён Соглашением между мэрией города Архангельска и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально – трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Архангельск, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Архангельска, на 2014-2016 годы», утверждается заведующим, согласовывается с первичной профсоюзной организацией.

3.7. В случаях, предусмотренных ч. 4 ст. 99 ТК РФ, привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих малолетних детей, инвалидов, работников в возрасте до 18 лет;

В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается только путём согласования с председателем первичной профсоюзной организации и письменного согласия работников.

Работодатель обеспечивает точный учёт сверхурочной работы выполненной каждым работником.

3.8. Продолжительность рабочего дня и смены, непосредственно предшествующей нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час с сохранением заработной платы.

3.9. Работа в ночное время выполняется старшим сторожем Учреждения. Вопрос о предоставлении старшим сторожам дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы определяется по учёту рабочего времени старшего сторожа за календарный год.

3.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях и с учетом ограничений, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, согласовывается с председателем первичной профсоюзной организации.

3.11. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут, этот перерыв в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

3.12. Работодатель (заведующий Учреждения) обеспечивает возможность приема пищи в рабочее время воспитателям, непосредственно находящимся с детьми и не имеющим возможности покинуть рабочее место. Продолжительность рабочей смены в этом случае не удлиняется (ст. 108 ТК РФ).

3.13. Для работников устанавливается 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю: суббота и воскресенье, за исключением старших сторожей, которым предоставление выходных дней определяется Графиком работы старших сторожей, разрабатываемым на каждый месяц и предоставляемым для ознакомления старшим сторожам заблаговременно.

3.14. По письменному заявлению работников работодатель (заведующий Учреждения) обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года (ст. 186 ТК РФ).

3.15. Профсоюзная организация обязуется:

3.15.1. Защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;

3.15.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;

3.15.3. Своевременно, в установленные данным Коллективным договором сроки, согласовывать График отпусков;

3.15.4. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

## **4. ОТПУСКА**

Стороны пришли к соглашению:

4.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утверждаемым работодателем (заведующим Учреждения) по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников под роспись (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.



4.2. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель (заведующий Учреждения) извещает работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ) под роспись с указанием даты извещения.

4.3. Работодатель (заведующий Учреждения) предоставляет работникам ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со ст. 114 ТК РФ;

4.4. Работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 115 ТК РФ;

4.5. В соответствии со ст. 115 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 предоставлять ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников: заместителю заведующего, воспитателям, музыкальным руководителям, педагогу - психологу, воспитателям по физическому развитию, воспитателю по экологическому воспитанию, учителю – логопеду, инструктору по физической культуре, социальному педагогу;

4.6. В соответствии со ст. 122 ТК РФ предоставлять работнику оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном Учреждении;

4.7. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.8. Согласно ст. 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.9. В соответствии со ст. 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям продолжительностью 16 календарных дней;

4.10. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 117 и 119 ТК РФ устанавливать следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными условиями труда: поварам детского питания – до 7 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем:

- заведующему Учреждения, заместителю заведующего, главному бухгалтеру, старшему воспитателю – до 14 календарных дней,

- бухгалтеру, заведующему хозяйством, заведующему производством – до 7 календарных дней,

- заведующему складом – не менее 3 календарных дней.

4.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск с письменного согласия работника переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.12. Разделение отпуска на части производить по соглашению с работником (ст. 125 ТК РФ), как и отзыв из отпуска; предоставлять неиспользованную в связи с отзывом часть отпуска по выбору в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год;

4.13. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 125 ТК РФ;

4.14. Производить замену части отпуска, превышающую 28 календарных дней или любое количество дней из этой части, денежной компенсацией на основании письменного заявления работника при наличии экономии фонда заработной платы;

4.15. Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

4.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ;

4.17. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Их продолжительность определяется по соглашению между работниками и работодателем (заведующим Учреждения) (ст. 128 Трудового кодекса РФ).

4.18. Согласно ст. 128, 263 ТК РФ предоставлять на основании письменного заявления работника отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а именно:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

По личному заявлению работника можно присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (ст. 263 ТК РФ).

4.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работнику в возрасте до 18 лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для него время согласно ст. 267 ТК РФ;

4.20. Предоставлять в соответствии с ч.2 ст. 115 ТК РФ, ч.5 ст.23 Федерального закона № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995г. дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим инвалидность, - 2 календарных дня в год.

4.21. Согласно ст. 286 ТК РФ, лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.22. Предоставлять работникам вне Графика отпусков оплачиваемый отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.23. Предоставлять компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа до 30 кг к месту использования отпуска и обратно для работников и их несовершеннолетних детей один раз в два года в соответствии с Порядком компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях города Архангельска как местности, приравненной к районам Крайнего Севера, финансируемых из городского бюджета, утвержденное постановлением мэра города Архангельска от 17.11.2006 № 478

4.24. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по вопросам рабочего времени и предоставления отпусков;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части установления рабочего времени и времени отдыха работников;
- своевременно, в установленные сроки, согласовывать График отпусков;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, касающихся вопросов рабочего времени и времени отдыха работников.

## **5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Работодатель (заведующий Учреждения) производит формирование и расходование средств, направляемых в фонд оплаты труда на основе Плана ФХД, предусматривающий использование субсидий и субвенций, выделенных учреждению на выполнение Муниципального задания;

5.2. Работодатель (заведующий Учреждения) формирует и утверждает штатное расписание, согласовывает с первичной профсоюзной организацией;

5.3. Производить ежегодную тарификацию педагогических работников; с этой целью создавать тарификационную комиссию, в состав которой включать представителя первичной профсоюзной организации;

5.4. Производить ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;

5.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»;

5.6. Источники для создания премиального фонда:

- денежные средства из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения,
- денежные средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда.

5.7. Включить денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции в должностной оклад, ставку заработной платы педагогических работников.

5.8. Молодым специалистам, окончившим впервые очное отделение учебного заведения высшего или среднего профессионального образования и приступившим к работе в учреждении в течение одного года, производить выплату как молодым специалистам в соответствии с «Порядком предоставления выплаты молодым специалистам, утверждённым распоряжением мэрии города Архангельска от 31.07.2014г. № 240бр».

5.9. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок».

5.10. Выплачивать один раз в год единовременную стимулирующую выплату в честь профессионального праздника младшим воспитателям, поварам детского питания, подсобным рабочим в размере оклада по основному месту работы (по основной должности) без учета районного коэффициента и северной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Право на получение ЕСВ имеют работники вышеуказанных должностей, отработавшие в учреждении не менее десяти месяцев.

**5.11. Педагогические работники имеют право на получение ежемесячной единовременной денежной выплаты в размере:**

3000 рублей в месяц - работники учреждения, занимающие следующие штатные должности: воспитатель;

1500 рублей в месяц - работники учреждения, занимающие следующие штатные должности: старший воспитатель, музыкальные руководители, учитель-логопед, педагог-психолог, инструктор по физической культуре, социальный педагог, **воспитатель для реализации приоритетного направления.**

5.12. При увольнении работника, в связи с выходом на пенсию по возрасту, выплачивается три должностных оклада в соответствии с Соглашением между мэрией города Архангельска и Архангельской городской общественной организацией профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, регулирующее социально – трудовые отношения в муниципальных учреждениях муниципального образования «Город Архангельск, находящихся в ведении департамента образования мэрии города Архангельска, на 2014-2016 годы», Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»

5.13.Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ;

5.14.Выплачивать заработную плату по месту работы не реже, чем каждые полмесяца в соответствии со ст. 136 ТК РФ - 21 и 6 числа каждого месяца.

5.15.Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 ТК РФ;

5.16. Устанавливать надбавки стимулирующего характера в соответствии с «Положением о порядке установления и выплат надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»;

5.17. Устанавливать доплату компенсационного характера за выполнение работы с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.18.Оплачивать работу старшим сторожам за каждый час работы в ночное время доплату в размере 35 % оклада в соответствии со ст. 154 ТК РФ;

5.19.Оплачивать сверхурочную работу в соответствии со ст. 152 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

5.20. Производить оплату труда в выходные и праздничные в соответствии со ст. 153 ТК РФ;

5.21. Оплачивать время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника;

5.22. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ);

5.23. Устанавливать надбавку стимулирующего характера воспитателям и младшим воспитателям за превышение наполняемости групп в соответствии с приказом по Учреждению;

5.24. Оплачивать время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), ст.157 ТК РФ;

5.25. Направлять экономию средств фонда оплаты труда на премирование работников;

5.26. Информировать работников на общем собрании работников и первичную профсоюзную организацию о расходовании средств фонда оплаты труда, экономии фонда оплаты труда и внебюджетных средств, в соответствии со ст. 17 Федерального закона “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”;

5.27. Работодатель (заведующий Учреждения) и уполномоченные им представители работодателя, допустившие задержку заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 142, 236 ТК РФ);

5.28. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя (заведующего Учреждения) в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.29. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организации, если они прожили в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, в соответствии со ст. 317 ТК РФ часть 2 статья Закона РФ от 19 февраля 1993 года.

5.30. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- содействовать в реализации обязательств по оплате и нормированию труда;
- оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;
- осуществлять контроль за целевым использованием средств Фонда оплаты труда;
- делегировать своих представителей в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам; активно участвовать в их работе с целью защиты трудовых и профессиональных прав и интересов работников;
- защищать права и интересы работников в части оплаты и нормирования труда через КТС, в судебных и иных государственных органах;
- своевременно информировать работников о вводимых правовых актах, касающихся совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы;
- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в части оплаты и нормирования труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Стороны пришли к соглашению, что:

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям (ст. 197 ТК РФ);

6.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ);

6.4. Работодатель обязан:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, которые проходят курсы повышения квалификации;
- сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы за работником, направленным работодателем для повышения квалификации;
- в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА, ТЕХНИКИ БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ САНИТАРИИ**

Заведующий обязуется:

7.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, обеспечивать санитарно-гигиенические условия предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ);

7.2. Направлять на работу по охране труда 2 % от фонда оплаты труда;

7.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и в сроки, согласованные с первичной профсоюзной организацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей первичной профсоюзной организации.

7.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам

выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу;

7.5. Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно гл. 36 ТК РФ;

7.7. Предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

7.8. Согласовывать с первичной профсоюзной организации разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению:

7.9. Все работники Учреждения, в том числе и заведующий, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством РФ (ст. 225 ТК РФ);

7.10. Каждый работник обязан соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, обязательный предварительный (при приёме на работу) или периодический медицинский осмотр;

7.11. В Учреждении создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и первичной профсоюзной организации.

7.12. На общем собрании работающих ежегодно утверждать план её работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст. 218 ТК РФ);

7.13. Работник имеет право отказаться от выполнения работ в случае:

- возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК);

- необеспечения его средствами индивидуальной защиты. Правомерный отказ работника от выполнения работ не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ);

7.14. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществлять работодателю совместно с первичной профсоюзной организации.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫЕ ВОПРОСЫ**

Заведующий обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить с первичной профсоюзной организацией «Соглашение по охране труда» и выполнять предусмотренные в нем мероприятия по предупреждению травматизма и возникновения профессиональных



заболеваний, улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

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

8.4. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен заведующим на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

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

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

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

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

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

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

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

8.11. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

8.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.
- осуществлять общественный контроль и оказывать содействие улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- предъявлять требование о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

9.1. Работодатель (заведующий Учреждения) во взаимоотношениях с первичной профсоюзной организацией руководствуется федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- не вмешивается в практическую деятельность профкома и не ограничивает его права;
- признает профком единственным представителем коллектива при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора;
- обязуется при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно производить безналичное удержание из заработной платы работников, профсоюзных членских взносов. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.2. Работодатель (заведующий Учреждения) предоставляет членам первичной профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, свободное время для участия в качестве делегатов съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением среднего заработка. Основанием для сохранения заработной платы является извещение вышестоящего выборного органа.

9.3. Работники, избранные в состав профкома, не могут быть уволены, переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома (ст. 25 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.4. Работодатель (заведующий Учреждения) гарантирует профсоюзному комитету получение бесплатной информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Работодатель (заведующий Учреждения), осознавая необходимость обеспечения социальной защищенности своих работников, обязуется принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

По согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения рассматриваются также следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни ( 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров выплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные данным Коллективным договором.

9.6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);

9.7. Председателю первичной профсоюзной организации производить ежемесячную надбавку стимулирующего характера в соответствии с «Положением о порядке установления и выплат надбавок стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования «Город Архангельск» «Детский сад общеразвивающего вида № 113 «Ветерок»

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10.1. Стороны договорились, что Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется заведующим Учреждения на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

10.2. Стороны Коллективного договора (заведующий и первичная профсоюзная организация) доводят текст настоящего договора до сведения работников учреждения на общем собрании работников в течение одного месяца со дня его подписания;

10.3. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению Коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации;

10.4. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляют обе стороны Коллективного договора. Отчет о выполнении Коллективного договора проводится сторонами Коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год;

10.5. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок;

10.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективами крайней меры их разрешения – забастовок;

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Продолжительность переговоров не должна превышать 3-х месяцев при заключении нового Коллективного договора.

Работодатель  
Заведующий  
МБДОУ Детский сад № 113

\_\_\_\_\_  
( \_\_\_\_\_ )  
дата

Представитель работников  
(председатель профсоюзной  
организации МБДОУ  
Детский сад № 113)

\_\_\_\_\_  
( \_\_\_\_\_ )  
дата



