

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 13»  
на 2015-2018 гг.

Воронеж 2015

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад № 13»**  
**на 2015-2018 гг.**

**Воронеж 2015**

## **I. Общие положения**

- 1.1. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в конституции Российской Федерации, в ТК РФ, законах «Об образовании», «О занятости населения в РФ», «Соглашении между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2015 – 2017 годы» и иных нормативных правовых актов, с целью определения взаимных обязательств работников и руководителя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников в МБДОУ «Детский сад № 13» и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, а также по созданию более приятных условий труда по сравнению с установленными законами и другими правовыми актами.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Князевой Галины Ивановны
  - работодатель в лице его представителя - заведующего Ткачевой Ирины Ивановны
- 1.3. Коллективный договор распространяется на всех работников организации являющихся членами Профсоюза, а также на работников, не являющихся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ, но уполномочивших орган первичной профсоюзной организации на представление их интересов и перечисляющих ежемесячно на счёт Профсоюза взносы «солидарности» в размере 1% заработной платы на основании личного заявления (часть 2 статьи 30 ТК РФ, часть 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)
- 1.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.
- 1.5. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со ст. 50,51 ТК РФ.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён заведующим до сведения работников в течение 3 – х дней после его подписания профкомом, обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое 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 свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в соответствии 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 привести 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 вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома следующие:
- правила внутреннего трудового распорядка;
  - положение о порядке и условиях оплаты труда работников;
  - принятие локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии, её составом, вопросами проведения аттестации, списком педагогических работников, подлежащих аттестации, и графиком её проведения.
  - соглашение по охране труда;
  - разработка и утверждение инструкций по охране труда.
  - другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через профком:
- по согласованию профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор (контракт)**

- 2.1. Содержание трудового договора (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 соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор (контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор (контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор (контракт) с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (контракт) может заключаться по инициативе работодателя либо

- работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре (контракте) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).
  - 2.5. Объём работы педагогического работника оговаривается и может быть изменён только с письменного согласия работника. Объём работы работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.
  - 2.6. Изменение условий трудового договора (контракта) допускается по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Допускается их изменение по инициативе заведующего, за исключением изменения трудовой функции работника. О внесении изменений условий трудового договора (контракта) работник должен быть уведомлён заведующим в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные положением об оплате труда, если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то заведующий обязан предложить ему новую работу, соответствующую квалификации.
  - 2.7. Работодатель обязан при заключении трудового договора (контракта) с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим в учреждении.
  - 2.8. Прекращение трудового договора (контракта) с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
  - 2.9. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения (п. 2 части 1 ст.81 ТК РФ), а также при ликвидации организации и при невозможности предоставления работы по прежней должности (специальности), при наличии денежных средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы следующим категориям лиц:
    - Беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
    - Одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет
    - Женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от трёх до шести лет

### **III. Защита персональных данных работника**

- 3.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие общие требования:
  - 3.1.1. обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении, обеспечения личной безопасности работников, контроля качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

- 3.1.2. все персональные данные работника следует получать у него самого; работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных
- 3.1.3. работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни (ст.86 ТК РФ). В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со ст.24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия
- 3.2. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:
  - 3.2.1. не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья работника;
  - 3.2.2. разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций (ст. 88 ТК РФ).
- 3.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:
  - 3.3.1. полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
  - 3.3.2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
  - 3.3.3. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;
  - 3.3.4. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях (ст.89 ТК РФ);
  - 3.3.5. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных (ст.89 ТК РФ).
- 3.4. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и федеральными законами, а также к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в установленном порядке.

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

- 4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
  - 4.1.1. работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- 4.2. Работодатель обязуется:
  - 4.2.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
  - 4.2.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года;

- 4.2.3. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);
- 4.2.4. предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением для получения образования.
- 4.2.5. 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.
- 4.2.6. Организовать принятие кодекса профессиональной этики в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

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

- 5.1. Работодатель обязуется:
  - 5.1.1. переход на контрактные отношения с ранее принятыми на работу лицами производить лишь по взаимному соглашению сторон.
  - 5.1.2. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два 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;
  - 5.1.3. Производить 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) после уведомления профкома (ст.82 ТК РФ).
  - 5.1.4. Производить увольнение работников детского сада за грубое нарушение Устава детского сада, за применение не педагогических методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью ребёнка.
- 5.2. Стороны договорились, что:
  - 5.2.1. преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, работники, совмещающие работу с получением образования, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не

- освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж работы не менее 1 года;
- 5.2.2. высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст.178, 180 ТК РФ).
- 5.3. Принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производить с согласия профсоюзного комитета.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

- 6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми заведующей по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 6.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ):
- 36 часов в неделю - старшим воспитателям, воспитателям групп общеразвивающей направленности, педагогам-психологам, социальным педагогам;
  - 20 часов в неделю - учителям-логопедам;
  - 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
  - 18 часов в неделю – педагогам дополнительного образования;
  - 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре.
- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины,
  - одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
  - лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 6.5. Составление графика работы осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.
- 6.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению заведующей.



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

- 6.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, заведующий может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом мнения профкома.
- 6.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению заведующей и с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (ст.151ТК РФ).
- 6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.
- Продолжительность отпусков:
- для руководящих и педагогических работников - 42 календарных дня;
  - для педагогических работников, занятых в коррекционном обучении (учитель- логопед) – 56 календарных дней;
  - для обслуживающего и технического персонала - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 6.10. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 124-125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей часть отпуска превышающая 28 календарных дней по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 6.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ (ст. 128, 263 ТК РФ).
- 6.12. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке на условиях, определяемых Уставом учреждения.
- 6.13. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, при наличии денежных средств:
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда).
  - работникам с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня (ст. 119 ТК РФ).
- 6.14. Для решения неотложных социально – бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другим уважительным причинам, администрация предоставляет по желанию работника в течение года дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях):
- в связи со смертью близких родственников – три дня;
  - при рождении ребёнка – отцу три дня;
  - в связи с вступлением в брак – три дня;

- • в связи с вступлением в брак детей – три дня;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 дней;
- для провода детей в армию – три дня;
- сотруднику, проработавшему учебный год без больничного листа - три дня;
- членам профсоюзного комитета - три дня;
- не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанности военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 дней.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

Работодатель обязуется:

- 7.1. Осуществлять выплату заработной платы и отпускных в сроки установленные ст. 136 ТК РФ.
- 7.2. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты являются: 7 и 22 числа текущего месяца.
- 7.2. Составлять тарификацию педагогических работников, своевременно (на начала учебного года) уточнять её в связи с новыми условиями оплаты труда,
 

изменением педагогического стажа, образования, категорий по итогам аттестации по согласованию с профкомом.
- 7.3. Проводить оплату простоев не по вине работников из расчёта месячного оклада.
- 7.4. Размер оплаты за совмещение профессии, за выполнение временно отсутствующего работника устанавливается по соглашению работника с работодателем в зависимости от объёма дополнительной работы.
- 7.5. Производить доплату в размере не менее 20% от ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.
- 7.6. Производить доплаты воспитателям за работу в группах с числом воспитанников, превышающим нормы наполняемости, исходя из фактической среднемесячной посещаемости.
- 7.7. Установить доплаты не менее 4% за тяжёлую работу с вредными или

опасными условиями труда (при условии специальной оценки условий труда).

- 7.8. Производить оплату за сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателей в случаях неявки сменяющегося работника или родителей воспитанников, оплачивается в полуторном размере-за первые два часа; в двойном размере-за последующие часы.
- 7.9. Экономия по фонду оплаты труда в соответствии с Коллективным договором направляется на выплату премий, доплат и надбавок, на оказание материальной помощи в соответствии с утверждённым Положением об оплате труда работников. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным окладам и оказание материальной помощи, осуществляемое в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, не может рассматриваться как нецелевое использование средств.
- 7.10. Стороны принимают необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты в учреждениях заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней в учреждениях, в том числе путём усиления государственного и общественного контроля с участием органов управления образованием, областного и районного комитетов Профсоюза и других структур.
- 7.11. Размеры выплат стимулирующего характера определять на основе критериев оценки качества труда для всех категорий работников учреждения.
- 7.12. Стороны согласились:
- 7.12.1. В целях снижения социальной напряжённости стороны прилагают совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся установления размеров оплаты труда.

### **VIII. Гарантии и компенсации**

8.1. Работодатель предоставляет:

8.1.1. Льготную оплату за содержание детей в детских садах:

**Обеспечивает 100% льготу:**

- если родитель является штатным работником муниципального дошкольного образовательного учреждения, независимо от места работы;
- если ребёнок родителей-педагогов, посещающий муниципальное образовательное учреждение, реализующее образовательную программу дошкольного образования, является инвалидом или имеет нарушения психофизического развития (для воспитывающихся в группах компенсирующей направленности)
- родителям-педагогам, у которых дети, посещающие муниципальную дошкольную образовательную организацию, находятся под опекой
- родителям - педагогам, имеющим 3-х и более несовершеннолетних

детей.

**Обеспечивает 50% льготу:**

- одиноким родителям;
- семьям, находящимся в трудной социальной ситуации, что подтверждается документами из органов социальной защиты населения;
- педагогам - вдовам (вдовцам), работающим в муниципальных образовательных организациях городского округа город Воронеж

8.1.2. Право на первоочередной приём в муниципальные дошкольные образовательные организации имеют дети:

- инвалиды
- педагогов-родителей, имеющих трёх и более детей.

8.2. Оказывает из бюджетных средств помощь работникам по согласованию с профкомом (при наличии фонда оплаты труда).

8.3. Осуществляет из бюджетных средств выплату (при наличии фонда оплаты труда):

- дополнительного выходного пособия при уходе на пенсию - 3 оклада,
- в связи с 50,55, 60, 65 – лением – 1 оклад;
- отпуск – 1 оклад.

8.4. Закрепляет наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы, устанавливает наставникам доплаты за проводимую работу;

8.5. Осуществляет повышение квалификации для женщин первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком.

8.6. Устанавливает надбавки молодым специалистам, впервые поступившим на работу, к заработной плате в размере 30% от оклада;

8.7. Включать в состав аттестационной комиссии детского сада представителей профкома.

8.8. Информировать об изменении в структуре управления деятельности образовательного учреждения, штатного расписания, должностных обязанностей не менее, чем за три месяца.

8.9. Педагогическим работникам, у которых по уважительным причинам (нахождение в отпуске по уходу за ребёнком, длительном отпуске до 1 года, болезнь, работа за границей, за год до ухода на пенсию и др.) истёк срок действия

квалификационной категории, при выходе на работу сохранить уровень оплаты труда на один год по имеющейся ранее квалификационной категории

**IX. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда**

9.1. Работодатель обязан обеспечить (ст.212 ТК РФ):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечить сотрудников детского сада, работающих во вредных условиях спец. одеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда (с последующей сертификацией организации работ по охране труда)
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств работодателя; медицинских осмотров (обследований) за счет средств работодателя;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случаях противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- работодатель обеспечивает участие представителей профкома в комиссии по социальному страхованию;
- ознакомление работников с требованиями по охране труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для

работников с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ при принятии локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;
- сохранять место работы и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами надзора и контроля не по вине работника;

9.2. Стороны согласились, что работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом заключает соглашение по охране труда и выполняет предусмотренные в нём мероприятия по профилактике травматизма и улучшению условий труда в указанные сроки и на оговоренную сумму.

9.3. Пострадавшим от несчастных случаев на производстве производится возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

#### **Х. Обязанности работника в области охраны труда.**

10.1. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

#### **XI. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.**

Работодатель обязуется:

11.1. Не вмешиваться в деятельность профсоюзного органа и не ограничивать его права.

- 11.2. Признать профсоюзный комитет единственным представителем трудящихся при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.
- 11.3. Не мешать контролировать профкомом в установленном порядке соблюдения трудового законодательства и других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 11.3. Предоставлять председателю профкома дни с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе для учёбы на курсах, семинарах, конференциях и т.д.
- 11.4. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников детского сада, только после согласования с профсоюзным комитетом.
- 11.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производить с учётом мнения профкома (ст.82 ТК РФ.).
- 11.6. Председателя и членов профсоюзного комитета не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 11.7. Обеспечить взимание профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию на счёт профсоюзной организации со всех работающих членов профсоюза (по их письменному заявлению) в день выплаты зарплаты в размере 1% с начисленной суммы.
- 11.8. Производить ежемесячную доплату председателю профкома в размере 20% от оклада (при наличии денежных средств в ФОТ).
- 11.9. Предоставлять профкому информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития МБДОУ «Детский сад № 13»
- 11.10. Включать членов профсоюза в состав комиссии по тарификации, по аттестации педработников и др.
- 11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:
  - правом на бесплатную юридическую помощь райкома, обкома Профсоюза, юридической консультации Федерации Профсоюзов;
  - получение льгот по оплате путёвок в оздоровительные лагеря для детей из средств профсоюза;
  - оздоровление членов профсоюза из средств профсоюза;
  - получение материальной помощи и премирования из средств профсоюза;
  - осуществление контроля по вопросам: оплаты труда;
    - обеспечения занятости;
    - профпереподготовки;
    - режима рабочего времени;
    - безопасности труда и здоровья;
    - рассмотрения заявок и жалоб
- 11.12. Работодатель с согласия профкома рассматривает следующие вопросы:
  - расторжение трудового договора с работниками, являющимися

- членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
  - очередность предоставления отпусков;
  - установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда;
  - утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
  - создание комиссии по охране труда;
  - составление графиков;
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;

## **ХII. Обязанности профкома.**

- 12.1. 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, а также и других работников учреждения.
- 12.2. Осуществлять контроль за соблюдением руководителем и его представителем трудового законодательства.
- 12.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов работников.
- 12.4. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.
- 12.5. Принимать участие в работе аттестационной комиссии детского сада, контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы, размеров доплат и надбавок.
- 12.6. Контролировать своевременную выплату заработной платы и отпусков в соответствии с ТК РФ.
- 12.7. Осуществлять контроль за правильным ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременным внесением записей и присвоением категории по результатам аттестации.
- 12.8. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86-90 ТК РФ).
- 12.9. Выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.
- 12.10. Способствовать в оздоровлении сотрудников и их детей.
- 12.11. Организовать обеспечение детей сотрудников новогодними подарками.
- 12.12. Осуществлять контроль за правильным предоставлением отпусков.
- 12.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации.
- 12.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.



- 12.15. Обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования, контролировать своевременность предоставления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.
- 12.16. Организовать общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, по созданию здоровых условий труда, быта, отдыха работающих; принимать участие в работе комиссии по охране труда.
- 12.17. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов по обеспечению жизнедеятельности учреждения и способов их реализации.
- 12.18. Оказывать материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в случаях потери мужа(жены), близких членов семьи, болезни.
- 12.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Организовывать, проводить, принимать участие в общественных мероприятиях: субботниках, смотрах, конкурсах и т. п.
- 11.20. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

### **ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

#### **Ответственность сторон.**

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 13.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год (20 сентября)
- 13.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением рассматриваются сторонами в 10-дневный срок.
- 13.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством ст. 54, 55 ТК РФ.
- 13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.
- 13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 13»  
\_\_\_\_\_ И. И. Ткачева

« 27 » мая 2015г.

**От работников:**

Председатель ПК  
МБДОУ «Детский сад № 13»  
\_\_\_\_\_ Г. И. Князева

« 27 » мая 2015г



- условий труда, быта, отдыха работающих; принимать участие в работе комиссии по охране труда.
- 12.17. Принимать участие в разработке перспективных и текущих планов по обеспечению жизнедеятельности учреждения и способов их реализации.
- 12.18. Оказывать материальную помощь (при наличии экономии фонда оплаты труда) в случаях потери мужа(жены), близких членов семьи, болезни.
- 12.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении. Организовывать, проводить, принимать участие в общественных мероприятиях: субботниках, смотрах, конкурсах и т. п.
- 11.20. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

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

- 13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 13.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.
- 13.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год (20 сентября)
- 13.4. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением рассматриваются сторонами в 10-дневный срок.
- 13.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 13.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством ст. 54, 55 ТК РФ.
- 13.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.
- 13.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

**От работодателя:**



**От работников:**

Председатель ПК  
МБДОУ «Детский сад № 13»  
Г. И. Клязев

« 27 » мая 2015г

Согласовано:  
Председатель  
Профсоюзного комитета  
МБДОУ «Детский сад № 13»  
Князева Г. И. Князева

Утверждаю:  
заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 13»  
И. И. Ткачева  
«18» июня 2015г.



### Дополнение

к коллективному договору  
МБДОУ «Детский сад № 13»  
На 2015-2018гг

В разделе VI пункт 6.9 изложить в следующей редакции:

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.

Продолжительность отпусков:

- для руководящих и педагогических работников - 42 календарных дня;
- для педагогических работников, занятых в коррекционном обучении (учитель- логопед) – 42 календарных дней;
- для обслуживающего и технического персонала - 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).