

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного образовательного**  
**учреждения «Детский сад № 13»**  
**на 2018-2021 гг.**

**Воронеж 2018**

## **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 2018 – 2021 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, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Князевой Галины Ивановны
  - работодатель в лице его представителя - заведующего Ткачевой Ирины Ивановны
- 1.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.
- 1.4. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии со ст. 50,51 ТК РФ.
- 1.5. 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.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в

соответствии ТК РФ.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может привести к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых работодатель учитывает мнение профкома следующие:
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - принятии необходимых мер при угрозе массовых увольнений;
  - положение о порядке и условиях оплаты труда работников;
  - установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - установлении конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время;
  - принятие локальных нормативных актов организации, связанных с формированием аттестационной комиссии педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности, 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;
  - разделение рабочего дня на части;
  - установлении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
  - утверждение графиков отпусков;
  - составление графиков сменности, расписанием занятий;
  - применение дисциплинарных взысканий к членам Профсоюза;
  - другие локальные нормативные акты.
- 1.16. 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. Объем работы педагогического работника оговаривается и может быть изменён только с письменного согласия работника. Объем 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 пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, работники, совмещающие работу с получением образования, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 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 в течении трех лет с момента заключения трудового договора;

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;
- 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) – 42 календарных дня;
  - 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:
1. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:
    - работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда). Повар - 7 календарных дней;
    - работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ). Заведующий, - 3 календарных дня, заместитель заведующего по АХР – 3 календарных дня;
  2. дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
    - в связи со смертью близких родственников – два дня;
    - при рождении ребёнка (мужу) – два дня;
    - в связи с вступлением работника в брак – два дня;
    - в связи с вступлением в брак детей работника – два дня;
    - для прохода детей в армию – два дня;
    - не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – два дня.
- 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):
- 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 - три дня;
  - сотруднику, проработавшему учебный год без больничного листа - три дня;
  - членам профсоюзного комитета - три дня.
- 6.14. В течение учебного года работникам образовательных организаций предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (при наличии право на него) или его часть при наличии санаторно-курортной путевки, выданной профсоюзной организацией любого уровня.

## **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: за первую половину месяца - 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 7 числа следующего 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. Установить доплаты не менее 4% за работу с вредными или опасными условиями труда.
- 7.7. 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.
- 7.8. 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.
- 7.9. 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 образования, 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;
- 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:**

- если оба родителя являются педагогами муниципальной образовательной организации городского округа город Воронеж;
- если оба родителя (законных представителя) – студенты, получающие среднее профессиональное и высшее образование по дневной (очной) форме обучения.

8.1.2. Право на первоочередной приём в муниципальные дошкольные образовательные организации имеют дети, родители, которых являются педагогическими работниками.

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

8.3. Осуществляет из бюджетных средств выплаты:

- единовременной выплаты при уходе на пенсию – 1 среднюю заработную плату,
- в связи с 50,55, 60, 65 – летием – 1 должностной оклад;
- ежемесячные компенсационные выплаты в размере 5% от должностного оклада работникам, выполнившим нормы ГТО.

8.4. Закрепляет наставников за работниками из числа молодёжи в первый год их работы, устанавливает наставникам доплаты за проводимую работу в размере 10% от оклада (при наличии фонда оплаты труда).

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 20% от оклада;

8.7. Определяет графики проведения аттестации на подтверждение работниками соответствия занимаемой должности (ПСЗД); осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации на ПСЗД; информирует аттестуемого о дате, месте и времени заседания аттестационной комиссии не позднее, чем за месяц; включать в состав аттестационной комиссии 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. Осуществлять единовременные денежные выплаты в размере одного должностного оклада за квалификационную категорию при истечении срока действия имеющейся квалификационной категории в случаях:

-окончания длительного отпуска сроком до 1 года, предоставленного педагогическому работнику в соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

-выхода на работу после длительного лечения (более 6 месяцев);

-до увольнения педагогического работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

- истечения срока полномочий освобожденного профсоюзного работника.

8.10. Педагогическим работникам сохранить после окончания отпуска по уходу за ребенком до трех лет размер постоянной повышающей надбавки к должностному окладу за квалификационную категорию на период до двух лет с момента выхода из отпуска по уходу за ребенком.

8.11. Педагогическому работнику, имеющему более 2-х лет первую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы.

8.12 Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из педагогических должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.13. Установить надбавку педагогическому работнику, успешно прошедшему аттестацию в целях подтверждения его соответствия занимаемой должности к заработной плате в размере 5% от оклада (при наличии фонда оплаты труда).

## **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 специальной одеждой, специальной обувью и другими 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;
- обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи обучающихся (ФЗ «Об образовании в РФ», ст.41, ч.1, п.11 (в редакции ФЗ от 03.07.2016г № 313-ФЗ));
- планирование средств на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда;
- проведение обучения сотрудников детского сада санитарному минимуму;
- сотрудников детского сада медицинскими книжками;
- 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;
- прохождение обязательного психиатрического освидетельствования в установленном законодательством порядке сотрудников детского сада;
- 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;
- проходить обучение санитарному минимуму;
- проходить обязательное психиатрическое освидетельствование.

#### **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.
- 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 педагогических работников и др.
- 11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:
  - правом на бесплатную юридическую помощь райкома, обкома Профсоюза, юридической консультации Федерации Профсоюзов по вопросам занятости, заключения и расторжения трудовых договоров, аттестации, повышения квалификации;
  - 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 отпускных 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 с 27.05.2018г.
- 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

#### **От работников:**

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

«29 » мая 2018г.

«29 » мая 2018г

- 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.
- 12.20. 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 с 27.05.2018г.
- 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

№ 13»

«29» мая 2018г.

**От работников:**

Председатель ПК

МБДОУ «Детский сад № 13»

Г. И. Князева

«29» мая 2018г