

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада компенсирующего вида № 56/1 г. Челябинска  
июнь 2013 - июнь 2016 гг.

А \*

**От работников:**

Председатель профсоюзного комитета МБДОУ

№ 56/1

/Гребенникова Л. А./ М.П.

**От работодателя:**

Заведующий ДС  
МБДОУ ДС № 56/1



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий договор заключен между работниками Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада компенсирующего вида № 56/1 г. Челябинска (далее МБДОУ ДС), представленным профсоюзным комитетом в лице председателя профсоюзного комитета Гребенниковой Л.А. с одной стороны и работодателем в лице заведующей МБДОУ ДС № 56/1 Чепелевой Н.В. с другой, именуемые в дальнейшем сторонами, в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса РФ (далее ТК РФ).

1. Коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работодателя и работников МБДОУ ДС № 56/1, обязательства и ответственность сторон.
2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ ДС и установлению социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.
3. Сторонами КД являются:
  - Работники МБДОУ ДС, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком), председателя профкома Гребенниковой Л.А.
  - Работодатель в лице его представителя - заведующей МБДОУ ДС № 56/1 Чепелевой Н. В.
4. Действие КД распространяется на всех работников МБДОУ ДС, гарантирует защиту прав и интересов, обеспечение занятости всех членов коллектива.
5. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
7. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
8. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и утверждаться в качестве приложения к КД решением трудового коллектива согласно статье 44 ТК РФ.
9. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБДОУ ДС.
11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.
12. КД вступает в силу с момента его подписания сторонами.
13. Обязательному согласованию с профсоюзным комитетом подлежат:
  - Правила внутреннего трудового распорядка (август-сентябрь);
  - Тарификация на новый учебный год (сентябрь);
  - Соглашение по охране труда (январь);
  - Положение об оплате труда (декабрь-январь);
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами;
  - Проекты документов, затрагивающие социально-экономические и трудовые интересы работников МБДОУ ДС;
  - Другие локальные нормативные акты.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБДОУ ДС и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.  
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 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.
4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.  
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 72 ТК РФ).
5. Нагрузка на новый учебный год педагогических работников МБДОУ, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается заведующей МБДОУ по согласованию с профкомом.
6. Заведующая МБДОУ ДС должна ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
7. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МБДОУ ДС, возможны только:
  - а) По взаимному согласию сторон;
  - б) По инициативе работодателя в случаях:
    - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
    - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом МБДОУ ДС, но в той же местности на срок до одного месяца (карантин, авария и др.);
    - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
    - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

исключительных случаях, обусловленных сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен с ~ работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 73 162 ТК РФ, Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то 'работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ работу соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. 9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового *ЛЮИворз с рэботтом аилиать его /гол росии с лаеояци жайотыии УгПШЖМфУЖДриииии ииутреиего* трудового *распо/идха* иными локальными нормативными актами, действующими в ДОУ. 10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

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

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

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. **Работодатель обязуется:**
  - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ДОУ.
  - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
  - В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
4. 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 (статья 187 ТК РФ).
5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.  
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (за счет внебюджетных источников).
6. 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  
✓Гтянякгшпать тботникам соответствующие полученным квалификационным  
В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.  
О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБДОУ ДС, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДОУ.
10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

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

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

1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3. **Работодатель обязуется:**
  - Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников ДОУ.
  - Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
  - В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
4. 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 (статья 187 ТК РФ).
5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.  
Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ. также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (за счет внебюджетных источников).
6. 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 ^тяняптшкять габотникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

**Работодатель обязуется:**

1. 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 (информацию о закрытии МБДОУ ДС с высвобождением работников) не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).  
Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства.  
В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 статья 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 статья 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (статья 82 ТК РФ).

#### **4. Стороны договорились, что:**

- Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
  - Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
5. О возможном массовом высвобождении работников информацию в службу занятости района предоставить не менее чем за три месяца.

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

#### **Стороны пришли к соглашению в том, что:**

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями Трудового договора, Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ ДС.
2. Для заведующей МБДОУ, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
3. Для обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 8 часов в день, не превышающая 40 часов в неделю. Сторожакам установить режим работы в выходные и праздничные дни посуточно.
4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
  - для старшего воспитателя - 36 часов в неделю,
  - для воспитателей - 25 часов в неделю,
  - для музыкального руководителя - 24 часов в неделю,
  - для учителей-логопедов и учителей-дефектологов - 20 часов в неделю,
  - для педагога дополнительного образования - 18 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 ТК РФ, Типовое положение об образовательном учреждении).
5. 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
7. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
9. В летний период (подготовки к новому учебному году) работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.  
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.  
Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.  
При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).  
Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.  
Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (статья 126 ТК РФ).
11. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска административного и вспомогательного персонала МБДОУ ДС составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).
12. Педагогическим работникам МБДОУ ДС предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 56 календарных дней (статья 334 ТК РФ):
13. Работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, может быть установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 6 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 № 870).
14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

**15. Работодатель обязуется:**

- Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы согласно статье 128 ТК РФ в следующих случаях:
  - при рождении ребенка в семье - 3 дня
  - для сопровождения детей младшего возраста в школу - 1 день в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня
  - для провода детей в армию - 1 день
  - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня
  - на похороны близких родственников - 3 дня
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 14 календарных дней в году
  - работающим инвалидам - 60 календарных дней в году.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**Стороны исходят из того, что:**

1. Оплата труда работников МБДОУ ДС осуществляется на основании Решения Челябинской городской Думы от 26.10.2010 № 18/7 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по делам образования города Челябинска» (с изменениями).

2. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, — на основе ставок заработной платы.
3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем за каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину месяца - 23-го числа, за вторую половину месяца - 10-го числа.
4. Заработная плата включает в себя:
  - **оплату труда** исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
  - **доплаты компенсационного характера устанавливаются за:**
    - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;
    - выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
    - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
    - доплата за совмещение профессий (должностей);
    - оплата за расширение зон обслуживания;
    - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без пг.т!пбожления от основной работы;
    - доплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
    - доплата за работу в ночное время;
    - повышенная оплата сверхурочной работы;
    - повышенная оплата за выполнение и работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:
    - надбавка за работу с детьми-инвалидами;
    - за работу в дошкольном учреждении компенсирующего вида 20%.
  - **надбавки стимулирующего характера** устанавливаются за: помощникам воспитателей за помощь воспитателям в педпроцессе (за целый месяц работы) 30%; подготовку и проведение аттестации педагогов и в том числе за работу в экспертной группе 50%; разработку нормативно-правовых документов и методических рекомендаций до 100%; за выполнение обязанностей координатора - 20%; сложность, напряженность и интенсивность труда 100%; высокую результативность и качество работы 100%; выполнение особо важных (срочных работ) на срок их проведения 50%; за личный вклад работника в достижение эффективности работы МБДОУ 100%; за профессиональное мастерство 20-65%; стаж работы воспитателям, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю и помощникам воспитателей устанавливается ежемесячная выплата к тарифной ставке (окладу): в размере 10% при стаже работы от 1 года до 3 лет; 15% при стаже работы от 3 до 5 лет; 20% при стаже работы от 5 лет и выше; за работу с детьми дошкольного возраста: воспитателям 1000 рублей в месяц; помощникам воспитателей 500 рублей в месяц (выплата производится пропорционально фактически отработанному времени); старшему воспитателю осуществляется выплата 15% за специфику работы; молодому специалисту устанавливается ежемесячная выплата, за снижение заболеваемости воспитанников; за работу с детьми инвалидами за работу в группах с превышением норматива детей (рассчитывается по среднемесячной посещаемости);
  - за выполнение плановых показателей по детодням и дням функционирования
  - **премии** - дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов труда ДОУ в целом или его структурным подразделением. В ДОУ применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших

высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников ДОУ. Премирование производится:

- к государственным праздникам;
- к юбилейным датам;
- ко Дню Учителя;
- ко Дню дошкольного работника;
- за активное участие в общественных мероприятиях;
- за высокие качественные результаты работы;
- за подготовку творческих коллективов;
- за подготовку учреждения к новому учебному году;
- за участие в семинарах, методических объединениях, конференциях;
- по итогам работы за 3, 6, 9, 12 месяцев;
- за проведение мастер-классов, конкурсов профессионального мастерства, участие в районных, городских, областных, общероссийских конкурсах;
  - за отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
  - за качественную разработку рабочих программ и материалов учебно-методического сопровождения, использование новых информационных технологий;
  - за отсутствие больничных листов у педагогических работников;
  - за отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов;
  - за подготовку творческих коллективов («Хрустальная капель», «Звонкие голоса», «Искорки надежды», «Серебряная маска» и др.);
  - за отсутствие травматизма среди воспитанников;

5. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из большего размера должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты в размере нагрузки на количество детей свыше предельной нормы наполняемости.

7. Работодатель обязуется:

- возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (статья 234 ТК РФ);
- время простоя по вине работодателя оплачивать в размере, не менее двух третей средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ);
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере, не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя (статья 157 ТК РФ);
- перевод работника в случае производственной необходимости на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу оплачивать по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (статья 72.2 ТК РФ).

8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работников несет руководитель учреждения.

## 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

### Стороны договорились, что работодатель:

1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
2. Организует в учреждении места для приема пищи сотрудников.
3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам учреждения по утвержденным по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

### Работодатель обязуется:

- Обеспечить право работников МБДОУ ДС на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).  
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.
- Провести в МБДОУ ДС аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.  
В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ ДС обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.  
Организовать проверку знаний работников МБДОУ ДС по охране труда на начало учебного года, осуществлять контроль за соблюдением инструкций.
- Обеспечивать наличие нормативных материалов по охране труда и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (статья 221 ТК РФ).
- Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ ДС на время приостановления работы органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).  
В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не ниже среднего заработка.

Если предоставление другой работы невозможно, время простоя работника оплачивается в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями, в праздничные дни и в ночное время.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (статья 212 ТК РФ).
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда для каждой категории работников МБДОУ ДС.

Регулярно корректировать и обновлять действующие инструкции по ОТ и жизнеобеспечению образовательного процесса.

- Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (статья 213 ТК РФ).

#### **Профком обязуется:**

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБДОУ ДС;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБДОУ ДС.
- контролировать расходование средств фонда социального страхования:
  - на оплату больничных листов,
  - на выделение санаторных путевок,
  - на выплату пособий.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### **Стороны договорились о том, что:**

1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).
3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома (статья 373 ТК РФ).
5. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (статья 377 ТК РФ).
6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений в размере 1%. Из них: 75 % - перечисляются в РК профсоюза, 25 % - перечисляются в ОК профсоюза работников народного образования и науки.

- Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
  8. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном и настоящим коллективным договором.
  9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ ДС.
  10. Члены профкома включаются в состав комиссий МБДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
  11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает вопросы согласно перечню статей ТК РФ.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### **Профком обязуется:**

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», областным законом «О правах профессиональных союзов Челябинской области» и ТК РФ.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ).
6. Направлять учредителям заявление о нарушении руководителем МБДОУ ДС, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ).
7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников МБДОУ ДС.
10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в РК профсоюза.
11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ ДС.
14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений и страховых взносах работников.

15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБДОУ.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **Ответственность сторон:**

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в существующий соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются на общем собрании работников МБДОУ.
4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока настоящего договора.