

**ПРИНЯТО**

На общем собрании работников

Протокол №12 от 04.04.2018г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного дошкольного**  
**образовательного учреждения**  
**«Детский сад № 2 « Сказка»**

КАЗЁННОЕ учреждение Вологодской области  
«Центр занятости населения Вологодской области»  
160035 Вологодская обл. г. Вологда ул. Кюнева д. 16  
Тел/факс 817

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДООВОРА ПРОВЕ ДЕНА

«12» 04 2018 г.

ЗА № 3

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Детский сад №2 «Сказка» и заключённый работниками и работодателем в лице их представителей. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Не урегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (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 общеобразовательного учреждения (далее – Учреждение) и, с учётом финансово-экономического положения работодателя, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным отраслевым соглашением по учреждениям образования Вологодской области. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами и могут включать в себя обязательства работников и работодателя по вопросам, перечисленным в ст. 41 ТК РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники организации в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации в лице Захаровой Светланы Анатольевны
- Работодатель организации в лице руководителя заведующей МБДОУ Александрова Елена Николаевна.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, на работодателя и его представителей.

1.5. Порядок разработки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора определяется сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 42 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключён на срок три года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует до заключения нового коллективного договора. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок - три года (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации (работодателем) (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленным коллективным договором (ст. 44 ТК РФ)

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке и заключению коллективного договора.

1.13. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение 5);
- соглашение по охране труда (приложение 2);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение 3);
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 4);
- отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. (приложение 6)

1.14. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации. При осуществлении регистрации коллективного договора соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.15. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

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

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

1.18. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

1.19. 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 крайних мер их разрешения – забастовки.

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

## **2. УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ**

2.1. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

## **3. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЁРСТВА**

3.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

3.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

## **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

4.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным

соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения, прекращения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. 57, 63-84 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

4.4 Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределённый срок;
- 2) на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, срочный договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключением на неопределённый срок.

Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок.

4.5 В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

4.6. По инициативе работодателя изменение организационных или технологических условий труда определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, то допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую работу, которую работник может выполнять с учётом его здоровья. Работодатель обязан предложить вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

4.7. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иным локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.8. Право на занятие педагогической деятельностью закреплено в ст. 331 ТК РФ.

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

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

5.2 Работодатель, по согласованию с профкомом, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.4.4 Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

## **6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомить 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 массовые высвобождения, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов и сокращения численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.2, 3 и 5 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мотивированного мнения и предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ) При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 части первой ст. 81 ТК РФ, в состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации. Коллективным договором может быть установлен иной порядок обязательного участия выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

6.3 Стороны договорились, что:

6.3.1. 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;
- Одиноким 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 и территориальных профсоюзных организаций.

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

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

## 7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны пришли к соглашению в том, что.

7.1 Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы в неделю не может превышать:

- 36 часов - у воспитателей;
- 24 часов – у музыкального работника
- 36 часов – у старшего воспитателя;
- 40 часов – у младшего воспитателя;
- 40 часов – у завхоза по хозяйственной части;
- 40 часов – у повара;
- 40 часов – у рабочего по стирке и ремонту спецодежды;
- 40 часов – у кастелянши
- 40 часов – у рабочего по комплексному обслуживанию здания,
- 40 часов - у рабочего по электрообслуживанию здания
- 40 часов- у кладовщика

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. (ст.91,ст.190 ТК РФ), (Приложение № 5), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,

графиком сменности ( Приложение №1 ), утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов;
- для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов также в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

7.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется в соответствии со ст. 94 ТК РФ.

7.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

7.6. Работа в ночное время:

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Порядок работы в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 96 ТК РФ.

7.7. Работа в выходные и в праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и в праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- Для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия:

- при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим причинам не могла быть выполнена в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан принять меры по замене сменщика другим работником. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:
- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно значимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи.
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожара, эпидемии) и иных случаях.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

- Если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

Оплата таких работ производится в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Сверхурочная работа педагогических работников вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан применить меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится в одинарном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой.

7.10 Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), работу с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени, которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

7.11. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии, с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором,

соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников.

7.12. Сменная работа – работа в две смены – вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График сменности является приложением к коллективному договору. График сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

7.13. Продолжительность рабочего времени на условиях совместительства не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю (ст. 284 ТК РФ)

## **8. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

8.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ). Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); праздничные нерабочие дни; отпуска (ст.107 ТК РФ).

8.2. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

8.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

8.4. Общими выходными днями является суббота, воскресенье.  
(ст. 111 ТК РФ).

8.5 Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1 по 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Порядок оплаты за праздничные нерабочие дни производится в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

## 9. ОТПУСКА

9.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

9.2. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам (обслуживающему персоналу) продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлинённый основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 115, 117 ТК РФ).

Продолжительность отпуска педагогическому персоналу:

Заведующая - 42 календарных дня;

Старший воспитатель- 42 календарных дня

Воспитатель – 42 дня;

Музыкальный руководитель – 42 дня;

Администрация обязуется, в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск сотрудникам, работа которых связана с вредными условиями труда;

- рабочий по стирке и ремонту спецодежды – 7 дней;

- повара – 7 дней;

- младший воспитатель – 7 дня;

- заведующая хозяйством -7 дня.

9.3. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков и исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска производится в соответствии со ст. 120-121 ТК РФ.

9.4. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

- Работникам в возрасте до 18 лет;

- Работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- В других случаях, предусмотренных федеральными законами.

- Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работника.

9.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локального нормативного акта.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

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

9.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника

может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты соответствующей компенсации за использованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- С ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ (не менее трёх календарных дней) (Приложение № 6).
- Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (Приложение №7);
- Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен на 3 дополнительно оплачиваемых дня для работников, которые не находились на больничном в течение года.

9.7.2. На основании письменного заявления работников работодатель обязан предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Регистрации брака, рождение ребенка, смерти близких родственников – до 5 календарных дней
- Работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

9.7.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых. Законом об образовании и Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

9.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днём увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

9.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

## **10. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Стороны договорились, что вопросы оплаты труда регулируются «Положением об оплате труда работников, осуществляющих образовательную деятельность в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №2 «Сказка» (приложение 8) и положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда (приложение 9) принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом

10.1. Основные понятия и определения заработной платы определены ст. 129 ТК РФ.

10.2. Основные государственные гарантии по оплате труда закреплены в ст. 130 ТК РФ.

10.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

10.4 Заработная плата выплачивается 14 и 29 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

11.1. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

11.2. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей в месяц.

Данная компенсация включена в должностной оклад педагогических работников. А так же и лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

11.3. Может оказывать из средств ФДОТ и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости в размере должностного оклада; неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утверждённому по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

11.4. Может осуществлять из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия: получившим трудовые увечья в данном учреждении; имеющим трудовой стаж свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения (и в других случаях).

11.5. Компенсирует педагогическим работникам оплату платных курсов, повышения квалификации, проводимых на базе ВИРО.

11.6. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- Расходы по проезду;
- Расходы по найму жилого помещения;
- Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного

жительства (суточные);

- Иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальным нормативным актом (ст. 168 ТК РФ).

11.7. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей производятся в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

11.8. Гарантии работникам, избранным на выборные должности в государственных органах, органах местного самоуправления, производятся в соответствии со ст. 172 ТК РФ.

11.9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, производятся в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

11.10. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, производятся в соответствии со ст. 178 и ст. 181 ТК РФ.

11.11. Гарантии и компенсации при переводе работника на другую нижеоплачиваемую должность; при временной нетрудоспособности; при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании; в случае сдачи работником крови и её компонентов; работникам, направляемым работодателем на повышение квалификации; при использовании личного имущества работника производятся в соответствии со ст. 182-188 ТК РФ.

## 12. ОХРАНА ТРУДА

12.1. Основные понятия, основные направления государственной политики в области охраны труда и государственные нормативные требования охраны труда закреплены в ст. 209-211 ТК РФ.

12.2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда закреплены в с. 212 ТК РФ.

12.3. Обязанности работника в области охраны труда закреплены в ст. 214 ТК РФ.

12.4. Работодатель гарантирует соответствие производственных объектов и продукции, используемой в учреждении, государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

12.5. Служба охраны труда в учреждении обеспечивается в соответствии со ст. 217 ТК РФ.

12.6. Права и гарантии, прав работника на труд в условиях отвечающих и соответствующих требованиям охраны труда закреплены в ст. 21-220 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организованных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

12.8. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые соглашением по охране труда, средства в сумме 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, образовательных услуг) (ст. 226 ТК РФ).

12.9. Провести в учреждении специальную оценку труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома (ст. 212 ТК РФ).

12.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года (ст. 212, 225 ТК РФ).

12.11. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения (ст. 212 ТК РФ).

12.12. Обеспечивать работников за счёт собственных средств сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей ст. 212 ТК РФ). (приложение 11)

12.13. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение и стирку. (приложение 3)

12.14. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (ст. 212 ТК РФ). (Приложение 9, приложение 10)

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

12.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.ст. 227-231 ТК РФ).

12.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

12.18. Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

12.19. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

12.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда и проведению контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры по их устранению (ст. 212 ТК РФ).

12.24. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.213 ТК РФ).

12.25. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

12.20. По возможности и в соответствии с решениями Фонда социального страхования приобретать путёвки на лечение и отдых.

12.26. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

### **13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Стороны договорились:

13.1. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования.

13.2. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда и социальному страхованию, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

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

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

13.5. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором (ст.ст. 371-373 ТК РФ).

13.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2.3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374 ТК РФ и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ). Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, по подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

13.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если рабочий уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 2% от заработной платы. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

13.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других. Работодатель рассматривает с учетом мотивированного мнения профкомом следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 347 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- Применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- Составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

По инициативе работодателя и по инициативе работников создаются комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель



В данном документе прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью 63 (шестьдесят три) листа

Заведующая МБДОУ

«Детский сад №2 «Сказка»

  
Е.Н. Александрова

