

# Коллективный договор

**муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детского сада  
комбинированного вида второй категории № 312  
Первомайского района города Ростова-на-Дону**

**на 2013 – 2016 год**

*Заключен между администрацией  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детский сад комбинированного вида второй категории № 312  
Первомайского района города Ростова-на-Дону  
и трудовым коллективом МБДОУ № 312  
протокол общего собрания трудового коллектива « 18 » 10 \_\_\_\_\_ 2013г.*

*Коллективный договор от администрации подписал :  
заведующий МБДОУ № 312*

\_\_\_\_\_ *С. В. Кузьмина*

М.П.

*Коллективный договор от трудового коллектива подписал:  
председатель общего собрания трудового коллектива МБДОУ № 312*

\_\_\_\_\_ *В. В. Бронникова*

*Уведомительную регистрацию коллективного договора  
в органе по труду Администрации Первомайского района  
города Ростова-на-Дону  
подписал:*

*Регистрационный номер № 48 от «28 » 10 \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Руководитель органа по труду Батанова Л.С.*

( должность, Ф.И.О., подпись)  
М.П.

## СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения.	4
Раздел 2.	Трудовые отношения.	4
Раздел 3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	6
Раздел 4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	7
Раздел 5.	Рабочее время и время отдыха.	8
Раздел 6.	Оплата и нормирование труда.	10
Раздел 7.	Гарантии и компенсации.	11
Раздел 8.	Охрана труда и здоровья.	12
Раздел 9.	Гарантии общего собрания трудового коллектива .	13
Раздел 10.	Обязательства общего собрания трудового коллектива	14
Раздел 11.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	14
Приложение №1	Положение о тарификационной комиссии МБДОУ № 312 Первомайского района города Ростова-на-Дону	
Приложение №2	Положение об оплате труда работников МБДОУ № 312 Первомайского района города Ростова-на-Дону	
Приложение №3	Положение об установлении выплат компенсационного характера работникам МБДОУ № 312 Первомайского района города Ростова-на-Дону	
Приложение №4	Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МБДОУ № 312 Первомайского района города Ростова-на-Дону	
Приложение №5	Положение о премировании работников МБДОУ № 312 Первомайского района города Ростова	
Приложение №6	Положение Об оказании материальной помощи работникам МБДОУ № 312	

Приложение №7	Положение об установлении надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса педагогическим работникам МБДОУ № 312 Первомайского района г. Ростова-на-Дону
Приложение №8	Положение об оплате труда работников МБДОУ № 312 Первомайского района г. Ростова-на-Дону за счет средств фонда оплаты труда, поступающего от приносящей доход деятельности

## **I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между Работодателем и работниками МБДОУ № 312 и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида второй категории № 312.

1.2. Коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида второй категории № 312 города Ростова-на-Дону и 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, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники МБДОУ № 312, в лице их представителя – председатель общего собрания трудового коллектива;

- работодатель - в лице его представителя – заведующего МБДОУ № 312 города Ростова-на-Дону.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБДОУ № 312.

1.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующим МБДОУ № 312.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБДОУ № 312 договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБДОУ № 312 договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.19. При ликвидации МБДОУ № 312 договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

1.12. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.14. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Настоящий договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

1.17. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает Работодатель по согласованию с общим собранием трудового коллектива.

## II. Трудовые отношения.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными Федеральными Законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др.

Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающие права работника.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными Законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель общего собрания трудового коллектива;

2.7. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют лица:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- при равной производительностью труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие родители при наличии ребенка до четырнадцати лет и ребенка- инвалида – до шестнадцати лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации МБДОУ № 312.

2.9. Лица, уволенные по сокращению численности штатов, в связи с ликвидацией или реорганизацией МБДОУ № 312, имеют преимущественное право на возвращение на работу в муниципальное образовательное учреждение и занятие, открывшихся вакансий при прочих равных возможностях.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.3. В случае необходимости в переподготовке кадров для муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад комбинированного вида второй категории № 312., по решению работодателя, для дальнейшего успешного функционирования муниципального образовательного учреждения организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников муниципального образовательного учреждения не реже одного раза в пять лет.

3.3.3. 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.

При направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ.

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

3.3.4. Работникам, получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня предоставлять для обучения отпуск, без сохранения заработной платы.

3.3.5. 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 соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. На основании Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, с целью социальной защиты педагогических работников МБДОУ № 312, продлевать сроком не более одного года действия квалификационных категорий (кроме высшей квалификационной категории) на основании заявления работника и предоставлении подтверждающих документов в следующих случаях:

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;

- с момента возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида;
- с момента выхода на работу после временной нетрудоспособности;
- с момента выхода на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет;
- с момента выхода на работу после длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»;
- с момента выхода на работу после возвращения из командировки по специальности и из-за рубежа.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять общего собрания трудового коллектива:

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 и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в образовательном учреждении.

О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников необходимо предупредить не позднее, чем за 2 месяца до увольнения персонально и под роспись письменным уведомлением работодателя. Сокращение этого срока предупреждения возможно по просьбе работника, выраженной письменным заявлением (ч.3 ст. 180 ТК РФ), при этом работодатель помимо выходного пособия (ч.1 ст.178 ТК РФ) выплачивает дополнительную компенсацию в размере, пропорциональном времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения.

Не позднее, чем за 2 месяца после персонального предупреждения работников об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ направить в общее собрания трудового коллектива;

МБДОУ № 312 проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении конкретных работников по данному основанию.

В случае несогласия общего собрания трудового коллектива с предполагаемым увольнением работников работодатель должен провести с ним дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней (ст.373 ТК РФ).

Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения (предварительного согласия) выборного профсоюзного органа. В указанный период не засчитывается временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (ст.373 ТК РФ).

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.6.1. 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, на основании ходатайства профкома 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, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые педагогические работники, имеющие трудовой стаж от одного года до трех лет.

4.6.2. 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.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ № 312, утверждаемыми Работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива, а также условиями трудового договора и данным Договором.

5.2. Для работников МБДОУ № 312 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю для женщин, не более 40 часов для мужчин за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ). 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 МБДОУ № 312.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников".

5.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Составление расписания непосредственно образовательной деятельности осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. При составлении непосредственно образовательной деятельности работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени узких специалистов МБДОУ № 312, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые рабочим

временем педагогических работников не являются, при этом должны быть соблюдены нормы СанПиН.

5.5. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ № 312

5.7. В летнее—оздоровительный период и периоды закрытия МБДОУ № 312 на время ремонтных работ учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории муниципального образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени или направляется на работу в действующее образовательное учреждение.

5.8. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечиваться путем посменной ежедневной работы двух воспитателей в течение 7,12 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и иными локальными актами.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общего собрания трудового коллектива;

не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

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

При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 (или 42) календарных дней в зависимости от занимаемой должности. За работу в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

5.10.2. Предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- отработавшим в течении учебного года без больничных листов – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
- для проводов сына в армию - до 3 дней;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника – до 5 дней (ТК РФ ст.128)
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ТК РФ ст.128) и до 14 дней, в случаях необходимости проезда к месту захоронения и обратно;

- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

5.10.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных в Уставе МБДОУ № 312.

5.11. Общим выходным днём является суббота и воскресенье (пятидневка). Сторожа работают в соответствии с графиком сторожей.

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного собрания трудового коллектива.

## **VI. Оплата и нормирование труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБДОУ № 312 осуществляется на основе новой системы оплаты труда (далее по тексту - НСОТ) по оплате труда работников МБДОУ № 312, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ № 312, Положением о фонде надбавок и доплат работников МБДОУ № 312, Положением о комиссии по распределению фонда надбавок и доплат работникам МБДОУ № 312.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о системе оплаты труда работников МБДОУ № 312.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам в установленные сроки – 10 и 25 каждого месяца.

6.4. Изменение должностного оклада производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по занимаемой должности, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальном образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение коэффициента стажа и соответственно повышение должностного оклада;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

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

6.5. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.6. В период полной или частичной отмены непосредственно образовательной деятельности в связи с карантином или ремонтными работами педагогическим работникам сохраняется заработная плата 2/3 от должностного оклада согласно тарификации.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. своевременно знакомить работников МБДОУ № 312 с условиями оплаты их труда, изменениями условий оплаты труда согласовывать с общим собрание трудового коллектива

6.8.2. нормативные правовые документы, касающиеся изменений условий и оплаты труда работников МБДОУ № 312, тарификации, премирования, надбавок, доплат.

6.8.3. возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате приостановления работником работы в связи с нарушением работодателем сроков выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученного работником заработка с уплатой денежной компенсации (ст.236 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ежемесячно выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей. Обеспечивают бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.3. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (регистрация брака, рождение ребенка, смерть члена семьи) и по другим уважительным причинам до пяти календарных дней статья 128 Трудового кодекса.

7.4. Материальная помощь членам семьи умершего работника муниципального образовательного учреждения или работнику муниципального образовательного учреждения в связи со смертью члена (членов) его семьи выплачивается согласно Положения о материальной помощи в пределах бюджетных ассигнований на текущий финансовый год.

7.5 В случае смерти работника материальная помощь оказывается супругу/супруге, одному из родителей, детям, выплата производится по личному заявлению указанных лиц, копии

свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство (копия свидетельства о рождении/усыновлении, копия свидетельства о браке).

7.6 В случае смерти супруга/супруги, родителей, детей работника материальная помощь оказывается при предоставлении личного заявления работника, копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим.

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель и общее собрания трудового коллектива в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуются:

8.1. Обеспечить право работников МБДОУ № 312 на здоровые 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, в установленном порядке с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить членов общего собрания трудового коллектива..

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест, в состав аттестационной комиссии включить членов общего собрания трудового коллектива и комиссии по охране труда.

По её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с общим собранием трудового коллектива, с последующей сертификацией.

По результатам аттестации рабочих мест устанавливать работникам доплаты за вредные условия труда.

8.4. Проводить со всеми работниками МБДОУ № 312 обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБДОУ № 312 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. В случае обоснованного 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.

8.10. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.14. Осуществлять совместно с общим собранием трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБДОУ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Работодатель обязан обеспечить проведение, за счет собственных средств, обязательных, предварительных (при поступлении на работу и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований). Прохождение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя являются обязанностью работника.

8.17. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МБДОУ, на средства выделяемые Учредителем и Работодателем.

8.18. Один раз в полгода информировать коллектив МБДОУ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, листов временной нетрудоспособности, лечение и отдых.

## **IX. Гарантии общего собрания трудового коллектива**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с общим собранием трудового коллектива;

в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

9.4. Увольнение работника по инициативе работодателя производится на основе ТК РФ.

9.5. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ.

9.6. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель с учетом мнения общего собрания трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе Работодателя
- разделение рабочего времени на части согласно ТК РФ;
- выход на работу в выходные и праздничные дни согласно ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков согласно ТК РФ;
- установление заработной платы статья согласно ТК РФ;
- массовые увольнения согласно ТК РФ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка согласно ТК РФ;
- создание комиссий по охране труда согласно ТК РФ;
- составление графиков сменности согласно ТК РФ;
- размеры повышения заработной платы в ночное время согласно ТК РФ;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения согласно ТК РФ;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей установление сроков выплаты заработной платы работникам согласно ТК РФ ;и другие вопросы.

## **Х. Обязательства общего собрания трудового коллектива**

10. Общее собрание трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников МБДОУ № 312 по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ № 312.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (согласно ТК РФ);

10.7. Осуществлять, совместно с комиссией по медицинскому социальному страхованию, контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.9. Участвовать в работе комиссий МБДОУ № 312 по тарификации, установлению доплат и надбавок работникам МБДОУ № 312, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБДОУ № 312.

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. 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.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.6. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 7 дней с момента подписания его представителями сторон.