

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения  
«Детский сад компенсирующего вида № 4»  
на 2021 – 2024 год

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад компенсирующего вида №4» (далее – МБДОУ д/с № 4).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ(далее - ТК РФ), Уставом МБДОУ д/с № 4 в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с № 4 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники МБДОУ д/с № 4, независимо от их принадлежности к профсоюзной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Татаринцевой О.В. (далее - профком); работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ д/с №4 Проволукиной Натальи Юрьевны.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 26.02.2021 г. по 25.02.2024 г.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

#### 1.6.2. Профсоюзный комитет:

содействовать эффективной работе МБДОУ д/с №4;

осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых

отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования дошкольного образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации образовательного учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ; Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива.

ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определённое законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создаёт и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Стороны договорились о том, что:

трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказ(распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБДОУ д/с №4, отраслевым и территориальным соглашениями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор с работниками МБДОУ д/с № 4 заключается на неопределенный срок.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ д/с № 4.

Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

указание места работы (юридический адрес работодателя);

трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора - также срок его действия и обстоятельства (причины),

послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

2.11 С 1 января 2020 года произошли изменения, обусловленные переходом с бумажных трудовых книжек на электронные (ст.66.1 ТК. РФ). Работодатель основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника должен формировать в электронном виде и представлять работнику в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном)учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

### **III. Оплата труда и нормирование труда работников**

#### **3.1. Стороны исходят из того, что:**

3.1.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад компенсирующего вида № 4

3.1.2. Заработная плата работников МБДОУ д/с № 4 включает в себя размеры:

должностного оклада,

выплаты компенсационного характера,

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие доплаты, стимулирующие надбавки, премии).

3.1.3. Размеры выплат заработной платы работникам МБДОУ д/с № 4 устанавливаются работодателем самостоятельно в соответствии с ПКГ на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:



базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника МБДОУ «д/с № 4»;

базовый (минимальный) размер, должностной оклад (ставка) работника МБДОУ д/с № 4 умноженный на размеры повышающих коэффициентов с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МБДОУ д/с № 4. Данная выплата устанавливается решением работодателем на учебный год.

3.1.4 Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и максимальным значением не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах выделенного фонда оплаты труда и средств из внебюджетных источников.

Ежемесячная доплата устанавливается к месячной заработной плате работника, начисленной по основному месту работы (по основной профессии) без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, в абсолютной величине, и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы по основному месту работы.

3.1.5. На основании Положения об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида №4» разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Программой поэтапного

совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, Положением о системе оплаты труда в образовательных организациях, расположенных на территории Воронежской области, утвержденным приказом департамента образования, науки и молодежной политики Воронежской области от 29.12.2017 № 1576, решение Воронежской городской Думы от 28.05.2014 № 1515-III «Об утверждении примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций городского округа город Воронеж» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, должностные оклады педагогическим работникам МБДОУ д/с № 4 повышаются по следующим основаниям:

**а) за специфику работы**

за работу в коррекционных группах - 20%.

**б) за квалификационную категорию**

для педагогических работников, имеющих первую категорию – 20%

для педагогических работников, имеющих высшую категорию – 40%

3.1.6. Изменение размеров должностных окладов производится:

*при увеличении стажа педагогической работы*

*при получении образования*

*при получении квалификационной категории* – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается

с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

3.1.7. 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 более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.8. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №4».

3.1.9. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.10. В целях повышения качества деятельности МБДОУ д/с № 4 и стимулирования результативности и качества труда работников образовательного учреждения устанавливаются стимулирующего характера.

3.1.11. Стимулирующие выплаты производятся в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад компенсирующего вида №4», находящегося на бюджетном финансировании».

3.1.12. Заработная плата выплачивается работникам за первую половину месяца 22 числа текущего периода, за вторую – 7 числа следующего за расчетным месяцем.

3.1.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт работодатель.

3.1.14. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

### **3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:**

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.2.3. Расходование средств стимулирующего фонда в соответствии с локальными актами МБДОУ д/с №4.

3.2.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее двух третьей тарифной ставки, оклада (должностного оклада) рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ)

3.2.5. Выплату работникам надбавки в размере тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время

3.2.6. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности за первые 3 дня с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федерального закона от 29.12.06 № 255 ФЗ).

3.2.7. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа МБДОУ д/с № 4 средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение - премии.

### **3.3. Профсоюз:**

3.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.3.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

### **4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также

условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333, 320 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами (ст.93 ТК РФ).

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 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 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.5. В случаях, предусмотренных ст. 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, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.1.6. 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 и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.1.7. В летнее время педагогический состав и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением ст. 60 ТК РФ.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы дошкольного учреждения.

4.1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.1.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсация выплачивается в конце календарного года при наличии экономии фонда заработной платы.

## **4.2. Работодатель обязуется:**

4.2.1. Предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем заместителю заведующего по АХР, заместитель заведующего по УВР. Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день 3 календарных дня. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

4.2.2. По письменному заявлению предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;



для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (начальные классы) – до 14 календарных дней;

для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;

на похороны близких родственников (матери, отца, детей, супруга) – до 5 календарных дней;

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

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома – до 5 календарных дней;

работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, одному воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году.

Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.2.4. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.2.5. 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.

4.2.6. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

## **V. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров**

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

5.2. 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.

### **5.3. Работодатель обязуется:**

5.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, впервые.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

#### **5.4. Профсоюз осуществляет:**

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников

### **VI. Высвобождение работников**

#### **6.1. Работодатель обязуется:**

6.1.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае

массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст.82 ТК РФ).

6.1.3. Условия, обязательные для включения в коллективный договор:

- предоставление материальной помощи работникам, потерявшим работу вследствие реорганизации, сокращения численности или штата организации;

- положение, согласно которому не допускается в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата работников;

- возможность для поиска нового места работы (при наличии просьбы работника) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы;

- меры материальной поддержки и социального обеспечения выпускников профессиональных образовательных организаций Воронежской области при поступлении их на работу на предприятие.

**6.2. Стороны договорились, что:**

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

Предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;

одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;

одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

председатель, заместитель председателя первичной профсоюзной организации;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности

труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.1.2. Разработать мероприятия по охране труда и организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.3. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

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

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

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

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

7.1.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, 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 за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.9. Обеспечивать в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

7.1.10. Организовывать безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России.

7.1.11. Обеспечивать учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

7.1.12. Разрабатывать схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

7.1.13. Доводить схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательного учреждения.

7.1.14. Организовывать и проводить тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

7.1.15. Организовывать и проводить в образовательном учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

7.1.16. Предусматривать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, формировать фонд по охране труда за счет собственных средств.

7.1.17. Обеспечить обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи обучающимся (ФЗ «Об образовании в РФ», ст. 41, ч. 1, п. 11 (в ред. ФЗ от 03.07.2016 г. №313-ФЗ)).

## **VIII. Социальные льготы и гарантии**

8.1. Выплаты социального характера направлены на социальную поддержку работников и не связаны с выполнением ими трудовых функций. Выплаты социального характера имеют форму материальной помощи, единовременной выплаты к юбилейным датам (50, 55, 60 лет) и при увольнении (в связи с выходом на пенсию по старости). Выплаты социального характера осуществляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда и внебюджетных источников по письменному заявлению работника.

8.2. Выплата материальной помощи работникам производится по заявлениям работников и не должна превышать одного должностного оклада.

Порядок назначения и размеры единовременного денежного вознаграждения при выходе на пенсию педагогических работников устанавливается Положением о материальном поощрении (доплатах и надбавках стимулирующего характера) из фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад компенсирующего вида № 4» с учетом мнения Совета трудового коллектива и рабочей группы по распределению материального поощрения (доплат и надбавок стимулирующего характера) из фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, наделенной соответствующими полномочиями.

8.3. Работникам МБДОУ д/с № 4 устанавливаются следующие меры социальной поддержки:

- единовременная выплата при наступлении особых случаев (при предоставлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):

а) смерти работника муниципального учреждения или его близких родственников (муж, жена, дети, родители) – в размере 3 000,00 руб.;

б) необходимость дорогостоящего лечения или длительная болезнь работника муниципального учреждения – в размере 3 000,00 руб.



- единовременная выплата к юбилейным датам (50 и 55 лет со дня рождения – для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения - для мужчин) – в размере до одного должностного оклада;

- при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости в размере трех должностных окладов.

8.4. Выплаты социального характера осуществляются при наличии денежных средств в фонде оплаты труда и внебюджетных источников на текущий календарный год по письменному заявлению работника и по приказу заведующего с учетом мнения Совета трудового коллектива и рабочей группы по распределению материального поощрения из фонда оплаты труда дошкольного образовательного учреждения, наделенной соответствующими полномочиями.

8.5. Обеспечение новогодними подарками детей работников организации.

8.6. На основании ст.185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (часть вторая введена Федеральным законом от 31.07.2020 №261 – ФЗ).

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **9.1. Стороны подтверждают, что:**

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа

9.1.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы по письменному заявлению работника.

## **Х. Обязательства профкома**

### **10.1. Профком обязуется:**

10.1.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации.

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

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.

10.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.1.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.1.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и другие.

10.1.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.1.10. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях острой необходимости из профсоюзного фонда.

## **XI. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

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

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

11.1.2. Своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

11.1.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

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

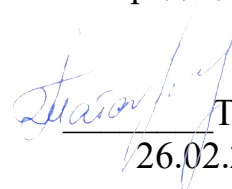
11.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Подписи сторон:**

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад компенсирующего  
вида №4»

\_\_\_\_\_  
Н. Ю. Проволукина  
26.02.2021г.

От работников:  
Председатель ППО

  
\_\_\_\_\_  
Татаринцева О.В.  
26.02.2021г.