

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 4» города Смоленска  
(МБДОУ «Детский сад № 4»)

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 год(ы)

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 4»



Л.Н. Кириевская  
«28» октября 2023г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 4»



Н.О. Ритина  
«28» октября 2023г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе  
по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «  » \_\_\_\_\_ 2023г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

должность, Ф.И.О

Смоленск 2023

МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
Отдел социальной защиты населения  
в г.Смоленске в Промышленном районе

ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
10.11.2023 23  
рег. № 1/20  
Подпись: Рыжикова Н.В. Ву.са-ст

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законов Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», законов «Об образовании», «Об образовании в Смоленской области», законов «Об занятости населения в Российской Федерации», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Смоленской области, содержащих нормы трудового права, Отраслевого территориального соглашения.

Настоящий Коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников МБДОУ «Детский сад № 4», создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель МБДОУ «Детский сад № 4», представленный в лице заведующего Л.Н. Кириевской (далее - работодатель);
- работники МБДОУ «Детский сад № 4» (далее - работники), представленные первичной профсоюзной организацией (далее - профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Н.О. Ритиной.

1.3. В соответствии со ст. 41 ТК РФ предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- система оплаты труда;
- выплата доплат и надбавок, компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- улучшение условий и охраны труда работников;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- аттестация и повышение квалификации работников;
- контроль выполнения Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;

- обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- ответственность сторон,
- порядок информирования работников о выполнении Коллективного договора.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от профсоюзного членства.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны договорились, что работодатель знакомит под роспись с текстом Коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до работников учреждения.

1.8. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Коллективный договор.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны Коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора на Общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Стороны Коллективного договора договорились, что с учетом мнения профкома должно производиться принятие следующих локальных актов учреждения, содержащих нормы трудового права:

- Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

- Локальные нормативные акты, введения и отмены режима неполного рабочего дня.

- Локальные нормативные акты о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ.

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

- Локальные нормативные акты о разделении рабочего дня на части.

- Локальные нормативные акты о привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ

- Локальные нормативные акты об установлении дополнительных отпусков для работников.

- График отпусков.

- Локальные нормативные акты о введении системы оплаты труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу.

- Локальные нормативные акты об утверждении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- Локальные нормативные акты об установлении конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

- Локальные нормативные акты о введении и применении системы нормирования труда.

- Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда.

- Локальные нормативные акты о введении мер, предотвращающих массовое увольнение работников.

- Правила внутреннего трудового распорядка.

- Локальные нормативные акты об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

- Должностные инструкции по охране труда.

- Локальные нормативные акты об установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

- Локальные нормативные акты о защите персональных данных участников образовательных отношений.

- Локальные нормативные акты по формированию комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- Локальные нормативные акты, закрепляющие нормы профессиональной этики педагогических работников;

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

1.16. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и заключен сроком на три года.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме не менее чем в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, Отраслевого соглашения, настоящего Коллективного договора, Устава и иных локальных актов учреждения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, иными соглашениями и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Трудовой договор с руководителем образовательного учреждения заключается на срок неопределенный или определенный (до 5 лет), предусмотренный ТК Российской Федерации, Уставом учреждения или соглашением сторон.

2.7. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ст. 59 ТК РФ.

2.8. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ с обязательным указанием обстоятельств (причин), послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется на основании правового акта организации, разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Администрации Смоленской области, города Смоленска, органов местного самоуправления.

3.2. Система оплаты труда работников предусматривает:

- базовую часть заработной платы, в которую включаются минимальные базовые должностные оклады и базовые оклады по профессиональным квалификационным группам без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы: работы в большем объёме и (или) большей сложности и работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда;

- стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты;

- социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Смоленской области.

3.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, города Смоленска и не могут быть ниже ставок и окладов, установленных Правительством Российской Федерации для аналогичных профессий и должностей.

Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с учетом мотивированного мнения профкома и закрепляются в форме Положения.

3.4. Заработная плата работникам МБДОУ «Детский сад № 4» выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: 09 и 24 числа текущего месяца.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

Стороны договорились изменение сроков выплаты заработной платы осуществлять по соглашению сторон.

Работникам выдается расчетный лист с указанием всех видов начислений и удержаний.

3.5. Образовательное учреждение вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

3.6. Размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения Аттестационной комиссией Департамента Смоленской области по образованию и науке;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома кандидата наук;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора науки;

- при окончании действия квалификационной категории.

3.7. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.8. Контроль за изменением размера оплаты труда работников осуществляет работодатель.

3.9. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя;

3.10. Штатное расписание учреждения формируется с учетом установленной предельной наполняемости групп в соответствии СП 2.4.3648-20. Превышение количества воспитанников в группе (детском саду) компенсируется работникам доплатой в соответствии с локальными нормативными актами.

3.11. Стороны договорились оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

Конкретный размер доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам аттестации рабочего места с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.

3.12. До проведения аттестации рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты, утвержденный Приказом Госкомобразования СССР от 20.08.1990 г. № 579, устанавливаются доплаты в размере до 12% от ставки (оклада).

3.13. Стороны договорились оплату работы в ночное время производить в размере 35% от должностного оклада (ставки) за каждый час работы.

3.14. Производить выплату компенсаций в полном размере за дни забастовки, организуемых в соответствии с ТК РФ. В случае организации и проведения профсоюзом забастовки на уровне отрасли ввиду невыполнения



или нарушения условий отраслевого соглашения осуществлять выплату работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны считают, что для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ) с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

В соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» для педагогических работников МБДОУ «Детский сад № 4» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- воспитателю, старшему воспитателю, педагогу-психологу, социальному педагогу – 36 часов в неделю;
- учителю-логопеду – 20 часов в неделю;
- музыкальному руководителю – 24 часа в неделю.

4.2. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, на основании коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

4.5. Стороны пришли к соглашению, что суммированный учет рабочего времени (для сторожей) производить за учетный период - квартал.

4.6. Для работников учреждения (кроме сторожей, работающих по специальному графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для сторожей выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни не допускается.

Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с письменного согласия работника, по письменному приказу руководителя учреждения с компенсацией в соответствии с ТК РФ.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией с учетом мотивированного мнения профкома, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
- других случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

В случае несвоевременного предупреждения работника о времени начала основного оплачиваемого отпуска (не позднее, чем за 2 недели до его начала) и/или несвоевременной оплаты за период отпуска (не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска) сохранить за работником право по желанию перенести основной оплачиваемый отпуск и иметь преимущественное право при выборе новой даты начала отпуска.

4.9. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.334) и постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам учреждения:

- заведующий, воспитатель, старший воспитатель, педагог-психолог, музыкальный руководитель, социальный педагог – 42 календарных дня;
- учитель-логопед – 56 календарных дней.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной

организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

4.11. Компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если работник отработал менее 10 месяцев. Если работник, отработал в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользуемый отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц - 15 и более дней, округляется до полного; если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

4.12. При наличии собственных средств, средств учредителя предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- за ведение госпаблика – 2 календарных дня;
- вступление в брак – 3 календарных дня;
- рождение ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
- проводы сына, мужа в армию – 1 календарный день;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня.

4.13. Все работники учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.14. Работникам, совмещающим работу с обучением, получающим образование данного уровня не впервые предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.15. Стороны договорились работникам учреждения, занятым на работах, которые отнесены к вредным условиям труда 2, 3 и 4 степени, либо опасным условиям труда, определяемым по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск, не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации, на основании Коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда и отражается в трудовом договоре работника.

4.16. Согласно ст.262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

В соответствии со ст. 262.1 Трудового кодекса Российской Федерации, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю),

воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

В силу ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (согласно ст. 262.2 Трудового Кодекса РФ)».

## **5. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием профкома.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (либо согласия) профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за 3 месяца (ст. 180 ТК РФ).

5.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

5.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором дополнительную работу, в том числе общественную (выборные профсоюзные работники).

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе и досрочной трудовой) осталось менее трех лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;

- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее трех лет;

- при сокращении педагогической должности, имеющие педагогическое образование.

5.5. Критерием массового высвобождения работников в учреждении является 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, а также сокращением численности его штата, руководитель своевременно, не менее чем за 3 месяца, и в полном объеме должен предоставить органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено массовое увольнение.

5.6. Педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников, выполняющих педагогическую работу на условиях совместительства, выплачивается ежемесячно денежная компенсация в целях содействия им в обеспечении книгоиздательской продукции и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством, если они не получают ее по основному месту работы.

5.7. Работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками, производить доплату в размере 10% от оклада из надтарифного фонда оплаты труда.

5.8. При проведении аттестации педагогических работников:

5.8.1. В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация с учетом мнения профкома обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационными комиссиями всех уровней.

5.8.2. Сохранять приказом руководителя за педагогическим работником уровень оплаты труда, предусмотренный для работников, имеющих соответствующие квалификационные категории в течение:

- двух лет с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек во время нахождения работника в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года с момента выхода на работу, если срок действия квалификационной категории истек в течение года после выхода работника из отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 3-х лет;

- одного года педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет;

- одного года педагогическим работникам во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявлений на аттестацию;

- одного года педагогическим работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию, реорганизацией или ликвидацией учреждения;

- всего срока действия установленной категории при переходе педагогического работника на другую должность или работе на нескольких педагогических должностях в случае совпадения профиля работы (должности);

- всего срока действия установленной категории при переходе из частной образовательной организации (учреждения), а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные организации (учреждения), при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации;

- всего срока действия установленной категории при поступлении на соответствующую педагогическую должность работника, переехавшего из стран СНГ, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.9.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.2. Руководитель учреждения:

6.2.1. Обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2.2. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (1 раз в год).

6.2.3. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение специальной подготовки работников по вопросам санитарно-противоэпидемического режима (санминимум).

6.2.4. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками.

6.2.5. Обеспечивает работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также осуществляет компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых, вредных и опасных условиях труда.

6.2.6. Организует проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда в учреждении (1 раз в 5 лет).

6.2.7. Разрабатывает, и утверждает с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для всех видов работ и для всех должностей.

6.2.8. Назначает ответственных лиц из числа работников учреждения за противопожарную безопасность, за организацию охраны труда, за электрохозяйство, за теплоснабжение. Обеспечивает за счет средств учреждения их обучение по соответствующим программам.

6.2.9. Контролирует проведение инструктажа работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

6.2.10. Контролирует обучение электротехнического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды).

6.2.11. Контролирует обеспечение установленного санитарными нормами теплового режима в помещениях.

6.2.12. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.3. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо профкома с целью осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждении может быть создана комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители профкома (ст. 218 ТК РФ).

#### 6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя, психиатрические освидетельствования.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в образовательной организации или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

#### 6.6. Профком учреждения:

6.6.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

6.6.2. Организует работу уполномоченных лиц по охране труда.

6.6.3. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении образования.

6.6.4. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

6.6.5. Участвует в проведении специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

6.6.6. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда; перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

6.6.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.



6.6.8. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок условий охраны труда в учреждении, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзного комитета в учреждении.

7.2.2. Предоставлять профкому учреждения независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений и создавать другие условия для обеспечения деятельности профкома (ст. 377 ТК РФ).

7.2.3. Не препятствовать, представителям профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

7.2.4. Предоставлять профкому по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим

социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников.

7.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие Коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профкома средств в размере 1% от заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст. 377 ТК РФ).

7.2.6. Предоставить профкому возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах) для информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников (ст. 377 ТК РФ).

7.2.7. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.2.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

7.2.9. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

7.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе:

7.3.1. Работники, входящие в состав профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, членами которого они являются; руководители (их заместители) – без предварительного согласия, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома, членами которого они являются.

7.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда, в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профкома,

допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.3.3. Члены профсоюза, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением.

7.3.4. Члены профсоюза, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

## **8. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА**

8. Профком обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

8.12. Своевременно рассматривает жалобы и обращения членов профсоюза и в случае необходимости, принимает меры по защите прав и интересов.

8.13. Оказывает материальную помощь семьям работников учреждения.

8.14. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

8.15. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Разъяснять условия Коллективного договора работникам учреждения.

9.1.2. Работодатель после подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора.

Прошито и пронумеровано

20 ( двадцать ) листа(ов)

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 4» города Смоленска  
Л.Н. Кириевская

