

# Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного

образовательного учреждения

«Детский сад № 5 «Ивушка»

города Смоленска

2022- 2025 гг.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №5 «Ивушка»



Шевелева Е.В.

09.06.2022

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад № 5  
«Ивушка»



Бунцикина О.В.

09.06.2022

Утверждено на общем собрании сотрудников МБДОУ «Детского сада № 5  
«Ивушка»

Протокол № 3 от 09.06.2022 г.

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

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

должность, Ф.И.О.

## 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 №5 «Ивушка» города Смоленска.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — Учреждение) 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 тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются все работники учреждения, в лице их представителя — председателя первичной профсоюзной организации (далее — профком); работодатель — в лице его представителя — заведующего МБДОУ «Детский сад N 5 «Ивушка» Шевелевой Е.В.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работников, не являющихся членами профсоюза и обязателен для исполнения. Профком разъясняет работникам положения Договора, содействует его реализации.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

1.6. Стороны отчитываются в выполнении условий Договора на общем собрании один раз в год.

1.7. Договор заключается на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.8. Стороны, признавая принципы социального партнерства, считают, что предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых и дополнительных отпусков;
- аттестация рабочих мест;
- улучшение условий и охрана труда работников;
- охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;

- аттестация и повышение квалификации педагогических работников;
- контроль выполнения Договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о порядке выплат из надтарифного фонда оплаты труда за работу, не входящую в функциональные обязанности работников ДОУ;
- Положение о порядке выплат ежемесячных доплат стимулирующего характера педагогическим работникам ДОУ;
- Положение о порядке выплат экономии фонда оплаты труда работников ДОУ;
- Положение о выплатах социального и поощрительного характера для работников, заработная плата которых финансируется за счет бюджета города Смоленска.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мотивированного мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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 ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового Договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, отдыха льготы и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Увеличение продолжительности рабочего дня в течение учебного года по сравнению с условиями, оговоренными в трудовом договоре, возможны по взаимному согласию сторон; в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, ведение инновационной деятельности, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (гл. 12 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Обязанности сторон коллективного договора**

Стороны договорились, что цели заключения настоящего Договора могут быть достигнуты при условии безусловного и качественного выполнения всех условий Договора, а также своих трудовых обязанностей.

3.1. Основными задачами для сторон являются:

- обеспечение стабильного функционирования учреждения и всех его служб на основе совершенствования организационно-правовых и финансово-экономических отношений;
- укрепление взаимоотношений между работниками и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов обеих сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений (статья 23 ТК РФ);
- осуществление четко налаженной непосредственно образовательной деятельности, внедрение научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутрисудового инспектирования.

3.2. Работодатель (администрация учреждения) обязуется ( статья 22 ТК РФ):

- создавать условия для развития социального партнерства, участия трудового коллектива через своих представителей в управлении Учреждением;
- принимать локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Смоленской области, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст. 8 ТК РФ);
- вопросы трудовых отношений с работниками решать в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым кодексом РФ и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- обязательно знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и локальными актами;
- обеспечивать занятость работников в соответствии с заключенным трудовым договором; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

- гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- проводить аттестацию рабочих мест с последующей сертификацией организации работ по охране труда не реже одного раза в пять лет (ст.212 ТК РФС
- вести коллективные переговоры, а также предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных – нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников:
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, иных нормативных актов, правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### 3.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором, а также приказы, распоряжения и указания администрации Учреждения и вышестоящих органов управления образования;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка организации и трудовую дисциплину;
- строго и последовательно выполнять требования СанПиН к устройству, содержанию и организации режима работы в дошкольных учреждениях и инструкции по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- обеспечивать нормальное функционирование Учреждения на каждом рабочем месте, качественное обслуживание детей, их воспитание и развитие; замещать временно отсутствующих работников;
- содержать свое рабочее место, оборудование, инвентарь, пособия в порядке и чистоте, бережно относиться к имуществу, обеспечивать его сохранность, а также сохранность личных вещей детей и сотрудников;

- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, обеспечивать защиту воспитанников от всех форм насилия;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью воспитанников и взрослых, сохранности имущества;
- по всем вопросам, связанным с профессиональной деятельностью работников, несоблюдением норм и прав, оплатой труда, следует обращаться, прежде всего, к администрации Учреждения и (или) в профсоюзный комитет.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.4. Педагог Учреждения имеет право на выбор технологий, методики и форм работы с детьми, не допускающие их физической и психологической перегрузки в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

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

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении - ценности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно

содержать социально-экономическое обоснование.

5.1.2. 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 Профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.2. Стороны договорились, что:

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

- лица 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;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании нормативного правового акта, регулирующего оплату труда работников учреждений, принимаемого органом местного самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на федеральном уровне, а так же в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами субъектов Российской Федерации.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается по месту работы, если иное не указывается работником (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Заработная плата включает в себя:



- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных базовых окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем 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;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

6.7. Наполняемость групп, установленная СанПиН и постановлением Администрации Смоленской области от 11.08.2014 № 559 «Об установлении расчетной численности обучающихся в группах МДОО, расположенных в городских населенных пунктах, на 2014 год и на плановый период 2015 и 2016 годов», является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется работникам установлением доплаты согласно Положению о порядке применения выплат за исполнение муниципального задания.

6.8. Формирование штатов сотрудников на 1 сентября текущего года из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала дошкольных учреждений производить от расчетного числа групп путем деления списочного состава воспитанников на установленные соответствующими вышеуказанными нормативными документами предельной наполняемости групп.

6.9. В соответствии с абз. 7 ч.2 ст.22 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ) работодатель обязан выплачивать в полном объеме

причитающиеся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

В силу ч.6 ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы установлена коллективным договором или трудовыми договорами не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Днями выплаты заработной платы являются 09 число следующего месяца (заработная плата) и 24 число текущего месяца (аванс).

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

6.11. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно с учетом мнения профсоюзного комитета и закрепляется в форме Положения о выплатах компенсационного характера за работу, не входящую в функциональные обязанности работников ДОУ, Положения о порядке выплаты ежемесячных доплат стимулирующего характера педагогическим работникам, Положения об оплате труда работников.

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

6.13. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования, со дня представления соответствующего документа;

- увеличением заработной платы по сравнению с тарификацией в течение учебного года, в связи с проводимой аттестацией;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории.

6.14. В соответствии со ст. 140 ТК РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения сотрудника.

6.15. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ производятся без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) в пределах фонда оплаты труда.

6.16. Работникам производятся доплаты:

- за сложность и напряженность труда;

- увеличение объема выполняемых работ; - учителю логопеду

- 0.2.коэффициента специфики.

6.17. Председателю профсоюзного комитета производится доплата на условиях и в порядке, которые установлены Положением о выплатах компенсационного характера за работу, не входящую в функциональные обязанности работников ДОУ (статья 377 ТК РФ).

6.18. При наличии экономии фонда заработной платы производятся выплаты премий, оказание материальной помощи работникам на основании Положения об оплате труда работников в текущем году.

6.19. В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

6.20. Выплата за очередной отпуск производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК РФ), при увольнении - в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

6.21. Оплата труда работников в случае неявки сменяющего работника осуществляется в соответствии со ст. 152 ТК РФ с письменного согласия работника за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.22. Доплата до МРОТ производится работникам, имеющим заработную плату ниже размера минимальной заработной платы при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении трудовых обязанностей (статья 133 ТК РФ).

6.23. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производят по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса (карта аттестации рабочего места по условиям труда).

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

6.24. За часы работы в ночное время с 22 часов до 6 часов оплата труда производится в повышенном размере на 35 % от часовой ставки (оклада) за каждый час работы.

6.25. Профсоюзный комитет за несвоевременную выплату заработной платы может:

а) потребовать в соответствии ст. 30 Закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

б) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК РФ);

6.26. Любое удержание из заработной платы работника, не предусмотренное законом, осуществляется только с письменного согласия работника.

6.27. В соответствии со ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях,

предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

## 7. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (*приложение № 1*), графиком сменности (*приложение № 2*), утверждаемыми работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

7.2. Для работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения, заведующего устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ),

18 часов - педагог дополнительного образования;

20 часов - учитель-логопед;

24 часа - музыкальный руководитель;

30 часов - инструктор по физической культуре.

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.

7.4. В режиме ненормированного рабочего дня работают завхоз, делопроизводитель.

7.5. 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, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. 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.

Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

7.7. 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.8. 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 труда.

7.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения профкома 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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

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

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

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

7.10. Работодатель обязуется:

7.10.1. При наличии экономии фонда оплаты труда предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в случаях (ст. 128 ТК РФ):

- вступления в брак работника (детей работника) - 3 дня;
- смерти близких родственников - 3 дня.

7.10.2. Предоставлять работникам отпуск до 14 дней без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством, для устройства личных дел (ст. 128 ТК РФ).

7.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.12. Время перерыва для отдыха и питания, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам и младшим воспитателям возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.13. В соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом определяется один квартал.

7.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

8.1. 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).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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 Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда 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 учет.

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

8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Требовать от работников неукоснительного соблюдения правил энергосбережения, выполнения обязанностей по экономному расходованию энергоресурсов.

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

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

8.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда.

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

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

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 в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком 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 с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренных пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.



9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда.

## **10. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

10.1. 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 (в письменной форме) профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве.

10.3. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора.

10.4. Контролировать правильность ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременность внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации.

10.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности сотрудников и воспитанников.

10.6. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте.

10.7. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

10.8. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

10.9. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором.

10.10. Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году.

10.11. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда.

10.12. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.13. Постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

10.14. Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-бытовых проблем;

10.15. Оказывать посильную помощь в благоустройстве территории Учреждения и участков к летне-оздоровительному периоду.

10.16. Своевременно составлять совместно с администрацией график отпусков работников на текущий год (статьи 123 и 372 ТК РФ).

10.17. Представлять интересы работников, которые по каким-либо причинам вышли из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

10.18. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- потери близкого родственника;
- утраты, гибели и порчи имущества (кража, бедствие и т.п.);
- длительной болезни работника (2 и более месяцев);
- в других случаях по решению профсоюзного комитета при наличии обоснованной просьбы работника по заявлению.

## **11. Контроль выполнения Коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились о том, 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. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

11.8. Изменения и дополнения приложений к Договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия Договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

11.9. При необходимости внесения, в приложения Договора принципиальных и значительных изменений и дополнений, необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании трудового коллектива. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения Договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к Договору следует довести до всех работников Учреждения с объяснением причин их вызвавших.

Если работники Учреждения на общем собрании трудового коллектива выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ "О порядке разрешения коллективных трудовых споров" и со ст. 372 ТК РФ.

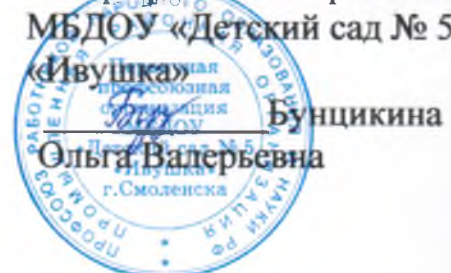
« 09 » июня 2022 г

**Договор подписали:**

**От работодателя:**  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 5 «Ивушка»



**От работников:**  
Председатель первичной  
Профессиональной  
МБДОУ «Детский сад № 5  
«Ивушка»



**Рабочее время работников  
МБДОУ «Детский сад №5 «Ивушка»**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Количество рабочих часов в день</b>	<b>Количество рабочих часов в неделю</b>
1.	Заведующий	7,2	36,0
2.	Старший воспитатель	7,2	36,0
3.	Воспитатель	7,2	36,0
4.	Музыкальный руководитель	4,8	24,0
5.	Учитель-логопед	4,0	20,0
6.	Педагог-психолог	7,2	36,0
7.	Социальный педагог	7,2	36,0
8.	Педагог дополнительного образования (0,5 ставки)	1,8	9,0
9.	Инструктор по физической культуре (0,5 ставки)	3,0	15,0
10.	Завхоз	8,0	40,0
11.	Младший воспитатель	8,0	40,0
12.	Повар	8,0	40,0
13.	Кухонный рабочий	8,0	40,0
14.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8,0	40,0
15.	Кастелянша	8,0	40,0
16.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8,0	40,0
17.	Уборщик производственных и служебных помещений	8,0	40,0
18.	Делопроизводитель	8,0	40,0
19.	Вахтер	8,0	40,0
20.	Дворник	8,0	40,0
21.	Сторож		40,0

## График сменности работников

№ п/п	Наименование должности	Первая смена	Вторая смена
1.	Заведующий	9.00-17.30	
2.	Старший воспитатель	8.00-15.12	11.48-19.00
3.	Воспитатель	7.00-14.12	11.48-19.00
4.	Музыкальный руководитель	8.00-12.48	13.00-17.48
5.	Учитель-логопед	9.00-13.00	15.00-19.00
6.	Педагог-психолог	8.00-15.12	11.48-19.00
среда: методический день			
7.	Завхоз	8.00-16.00	
8.	Младший воспитатель	8.00-16.00	
9.	Повар	6.00-14.00	11.00-19.00
10.	Кухонный рабочий	7.00-15.00	11.00-19.00
11.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	8.00-16.00	
12.	Кастелянша	8.00-16.00	
13.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	8.00-16.00	
14.	Уборщик производственных и служебных помещений	8.00-16.00	
15.	Делопроизводитель	8.00-16.00	
16.	Социальный педагог	8.00-15.12	11.48-19.00
17.	Вахтер	7.00-11.00, 15.00-19.00	
18.	Дворник	7.00-15.00	
19.	Сторож	19.00-7.00	7.00-7.00 следующего дня (суббота, воскресенье, праздничные дни)

**ВЫПИСКА**

Из протокола № 3

общего собрания работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 5 «Ивушка»

от «09» июня 2022 г.

Присутствовало: 52 человека

Отсутствовало: 10 человек

Повестка дня

1. Утверждение новой редакции коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №5 «Ивушка» на период с 2022 года по 2025 год.

Слушали:

Бунцикину О. В. председателя ПК об утверждении ~~новой редакции~~ коллективного договора МБДОУ «Детского сада №5 «Ивушка» на период с 2022 года по 2025 год, в связи с окончанием срока действия коллективного договора на период 2019-2022 год.

Голосование:

«За» - 52 человека;  
«Против» - нет  
«Воздержались» - нет

ой  
дии  
№ 5

О.В.

Постановили:

Утвердить коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада №5 «Ивушка» в новой редакции на срок с 09.06.2022 года по 09.06. 2025 года.

5

Председатель  
Общего собрания работников  
Председатель  
Профсоюзного комитета


С. И. Ганенко

О.В. Бунцикина

0

Секретарь



Г.В. Шайкина

О.

1

**СВЕДЕНИЯ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Код организации (ОКВЭД) – 85.11 (дошкольное образование)
2. Наименование организации – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5 «Ивушка»
3. Юридический адрес - 214036, г. Смоленск ул. Петра Алексева, дом 18
4. Телефон .....- 8 (4812) 61-22-68
5. Отрасль - образование
6. Организационно-правовая форма – (ОКОПФ) 72 – бюджетные учреждения
7. Форма собственности - муниципальная
8. Численность сотрудников - 62
9. Численность членов профсоюза 26
10. Когда и на какой срок заключен договор - с 09.06.2022 по 9.06.2025
11. Номер протокола общего собрания работников ДООУ - № 3 от 09.06.2022

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 5 «Ивушка»



Е.В. Шевелева

ной  
зации  
д № 5

а О.В.

№ 5

по

.О.

Инициалы № 1

ПРОСТАВЛЕНА ПЪРВА ПОДПИСАВАНЕ

1. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

2. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

3. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

4. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

5. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

6. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

7. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

8. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)

9. Инициалите на детето са: (Инициалите) - (Инициалите)



Прошито и пронумеровано  
13 (двадесет три)  
 лист (а, ов)  
 Заведующий МБДОУ «Детский сад № 5 «Ивушка» Е.В.Шевелёва



ПРЕДВАРИТЕЛНО СЪГЛАШАВАНЕ

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 5 «Ивушка»  
 Е.В.Шевелёва