

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 34»  
672030, Забайкальский край, г. Чита, ул. Труда д. 9-а, тел (3022) 39-60-16  
ИНН 7537006962 ОГРН 1027501151446 КПП 7537001001

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ  
«Детский сад № 34»  
 Н.Б. Нижегородцева  
«16» марта 2020 г.



М.П.

От работников:  
Председатель Совета Трудового  
коллектива  
МБДОУ №34  
 Е.Р. Терентьева  
«16» марта 2020 г.



М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период 2020 -2023 г.г.

ПРИНЯТО на общем собрании  
Трудового коллектива МБДОУ № 34  
«Детский сад общеразвивающего вида № 34»  
Протокол № 10  
«16» марта 2020г



Чита 2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 34», представленный в лице руководителя, Нижегородцевой Елены Бартановны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», Советом трудового коллектива МБДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 34», именуемой далее «Совет ТК» в лице её председателя, Терентьевой Елены Робертовны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и «Совет ТК» выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:  
**Работодатель** обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- учитывать мнение «Совет ТК» по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Совет ТК как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, Действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые «Совет ТК» предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

**Работники** обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Коллективный договор заключен на срок до 3-х лет и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Коллективный договор вступает в силу 16.03.2020г.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению

## 2.ОПЛАТА ТРУДА

- 2.1. Оплата труда работников, финансируется из бюджета городского округа «Город Чита».
- 2.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №34», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (приложение №1).
- 2.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работником, исходя из условий труда, его результативности, особенности деятельности учреждения и работника.
2. 4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на карту Сбербанка. Днями выплаты заработной платы являются:
  - за первую половину месяца 30 число текущего месяца;
  - срок выплаты заработной платы за вторую половину месяца 15 число месяца, следующего за расчетным.
- 2.5. Заработная плата работников учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:
  - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
  - выплаты компенсационного характера,
  - стимулирующие выплаты.Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, надбавки, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.  
В соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 34 (Приложение № 1 к коллективному договору)».
- 2.6. « Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета образования администрации городского округа «Город Чита».
- 2.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
- 2.8. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.
- 2.10. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах ассигнований бюджета городского округа «Город Чита» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения в соответствии с действующим законодательством.
- 2.11. Часть средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований бюджета городского округа «Город Чита», направляется учреждением на выплаты стимулирующего характера в соответствии с нормативными правовыми актами

Российской Федерации, Забайкальского края, органов местного самоуправления городского округа «Город Чита».

- 2.12. Наименования должностей и размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения по согласованию с комитетом образования администрации городского округа «Город Чита».
- 2.13. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ № 34 (Приложение № 1 к коллективному договору)».
- 2.14. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности (работающих по профессиям), не включенные в ПКГ, определяются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, отраженных в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и в едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
- 2.15. Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются в соответствии с Перечнем работников, занимающих должности (работающих по профессиям), не включенные в профессиональные квалификационные группы, для установления размеров должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, утвержденным комитетом образования администрации городского округа «Город Чита».
- 2.17. Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении комитета образования администрации городского округа «Город Чита» работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу.
- 2.18. Повышающие коэффициенты устанавливаются с целью стимулирования работников к повышению качества результатов труда с учетом повышения профессиональной квалификации и компетентности.
- 2.19. Решение о введении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работникам учреждения на повышающий коэффициент.
- 2.20. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:
  - выплата за специфику работы;
  - надбавка за выслугу лет;
  - надбавка молодым специалистам;
  - надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
  - выплата за интенсивность;
  - выплата за высокие результаты работы;
  - система премирования.

Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

- 2.21. Размеры ставок заработной платы работников учреждения индексируется с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в соответствии с распоряжением администрации городского округа «Город Чита».

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с

действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

- 3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет ст.58 ТК РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

- 3.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

- 3.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей - не более шести месяцев) ст.70 ТК РФ.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание ст.71 ТК РФ.

- 3.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

- 3.6. При приеме на работу сотрудников работодатель обязан руководствоваться статьей 195.3 Трудового кодекса РФ, в соответствии с Федеральным законом от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании». С момента вступления в силу с 1 июля 2016 данного закона вводится обязанность применения работодателями профстандартов в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

А для уже работающих сотрудников работодатель должен создать такие условия труда, чтобы каждый работник имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности в соответствии с Проффессиональным стандартом

- 3.6.1. С этой целью сторонами разработан "План повышения квалификации и подготовки кадров", являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (приложение № 2).
- 3.6.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.  
Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем в соответствии с Профессиональным стандартом.  
Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем раз в 3 года.
- 3.6.3. Организовывать проведение аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Выплаты за специфику работы устанавливаются следующим работникам учреждений:
- работникам, оказывающим психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации – 20 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
  - работникам образовательных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также работникам в классах, группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - 20 процентов окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, которой соответствует данная специфика, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
  - педагогическим работникам, при установлении соответствия занимаемой должности, - в размере 5 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
  - педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - в размере 10 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки;
  - педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному пропорционально отработанному времени, ставке заработной платы, исчисленной с учетом фактической педагогической нагрузки.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

- 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием «Совет ТК».  
При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса (сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание с работником, работодатель направляет в «Совет

- ТК» проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ.
- 4.2. Работодатель и «Совет ТК» обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.
  - 4.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Совету ТК организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
  - 4.4. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
    - снижение административно-управленческих расходов;
    - временное ограничение приема кадров;
    - упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
    - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
    - по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее чем за два месяца;
    - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
    - предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Совета трудового коллектива.
  - 4.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
  - 4.6. Стороны договорились, что 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:
    - лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
    - лица, проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
    - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
    - работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
    - бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
    - первоочередники на улучшение жилищных условий;
    - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
  - 4.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 10 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка из фонда оплаты труда работников учреждения. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.
  - 4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

- 4.10. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения «Совет ТК» (приложение №3).
- 5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.  
Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и с учетом мнения Совета ТК. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 5.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за 1 ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
- 5.4. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя ст. 100 ТК РФ. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) Совета ТК. Работа в выходной день оплачивается в 2-кратном размере или компенсируется отгулом.
- 5.5. Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю.
- 5.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; (в ред. Федерального закона от 23.04.2013 N 35-ФЗ)  
7 января - Рождество Христово;  
23 февраля - День защитника Отечества;  
8 марта - Международный женский день;  
1 мая - Праздник Весны и Труда;  
9 мая - День Победы;  
12 июня - День России;  
4 ноября - День народного единства.

Нерабочий (праздничный) день - праздника Белого месяца «Сагаалган», в соответствии с Законом Забайкальского края от 31 марта 2015 года № 1151-33К «О празднике Белого месяца «Сагаалган».

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи. (в ред. Федерального закона от 23.04.2013 N 35-ФЗ)

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

5.7. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и 8 дней за сложные климатические условия.

5.9. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.10. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска: работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда - согласно приложению № 4.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

5.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем с учетом мнения Совета ТК. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.12. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ).

5.13. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 6.1. Работодатель 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.  
Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки их осуществления и ответственные за это осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда (приложение № 5).  
Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения Совета ТК инструкции по охране труда для работников детского сада.
- 6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.  
Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.
- 6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.  
Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда Работодатель согласовывает с выборным органом «Совет ТК». В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Совет ТК и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица профсоюза по охране труда.
- 6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.
- 6.5. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся 1 раз в год, согласно Положения о проведении обязательных предварительных при поступлении на работу периодических медицинских осмотров работников в приложении № 6.
- 6.6. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников.
- 6.7. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта, систематическое пополнение аптек первой помощи в подразделениях организации, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.
- 6.8. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (приложение №7).

- 6.9. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства (приложение №8).
- 6.10. Стороны исходят из того, что «Совет ТК» пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Совет ТК вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.  
Заключение независимой экспертизы, проведенной «Советом ТК», представляется им государственной экспертизе или Работодателю вместе с постановлением профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя, заключение подтверждает мнение Совет ТК об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), Работодатель компенсирует «Совету ТК» понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.
- 6.11. «Совет ТК» и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.
- 6.12. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и «Совета ТК».  
Работодатель и «Совет ТК» обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.
- 6.13. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 3 часа в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения вопросам охраны труда не менее 2 дней в году с сохранением средней заработной платы.
- 6.14. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

7.1. Стороны договорились, о следующем:

7.1.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 165, 168,220,255,256,259,262,287 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72,72<sup>1</sup>,72<sup>2</sup>,73,74 ТК РФ);
- при увольнении ( ст.82,178,179,180);
- при оплате труда (ст.142 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173,174,177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст.157,405,414);

В других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. В оклады (должностные оклады) педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Данная денежная компенсация образует новый оклад.

- 7.2.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы (ст.185,213,254,260).
- 7.2.3. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.196,197).
- 7.2.4. Обеспечивать права на обязательное социальное страхование работников (ст.2 ТК РФ).
- 7.2.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.22 ТК РФ).
- 7.2.6. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством.
- 7.2.7. Вести персонифицированный учет в соответствии Федеральным законом от 01 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
- 7.2.8. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд.
- 7.2.9. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

- 8.1. « Совет ТК» представляет и защищает права и интересы членов Совета ТК по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников в соответствии с ст. 30 Трудового кодекса РФ.
- 8.2. Работодатель содействует деятельности, «Совет ТК» реализации законных прав работников и их представителей.  
Работодатель обеспечивает содействие деятельности «Совет ТК» и со стороны руководителей организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации.  
При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- 8.3. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд «Совет ТК».
- 8.4. Работодатель учитывает мнение «Совет ТК» по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.  
Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в «Совет ТК».  
«Совет ТК» не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.  
В случае если мотивированное мнение «Совет ТК» не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с «Совет ТК» с целью достижения взаимоприемлемого решения.
- 8.5. Работодатель обязан приостановить по требованию «Совет ТК» исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

- 8.6. Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, представители Совет ТК» вправе:
- беспрепятственно посещать и осматривать цехи, групповые помещения, другие места работы в организации;
  - требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.
- 8.7. Совет ТК» вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок не позднее 5 рабочих дней рассматривать по существу предложения Совет ТК» и давать по их поводу мотивированные ответы.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
- 9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.
- 9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Совет ТК» отчитываются о его результатах на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.
- 9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
- 9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать: трех месяцев при заключении нового коллективного договора; не более трех месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

### Приложения к коллективному договору

1. Положение об оплате труда работников МБДОУ № 34
2. Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Перечень должностей и профессий, при которых обязательно прохождение медосмотра.
4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда.
5. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
6. Соглашение по охране труда.