

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения детский сад  
общеразвивающего вида "Берёзка" с приоритетным  
осуществлением деятельности по художественно-  
эстетическому развитию детей**  
на **2016- 2019** гг.

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ детский сад  
общеразвивающего вида «Берёзка»  
приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-  
эстетическому развитию детей

\_\_\_\_\_ О.В. Одинцева  
(подпись Ф.И.О.)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

М.П.

**От работников:**

Председатель профкома  
МБДОУ детский сад  
общеразвивающего вида «Берёзка» с  
с приоритетным осуществлением  
деятельности по художественно-  
эстетическому развитию детей

\_\_\_\_\_ С.И.Зырянова  
(подпись, Ф.И.О.)  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016 г.

М.П.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
Регистрационный № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2016г.  
Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## 1. Общие положения

**1.1. Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида "Берёзка" с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей (далее - МБДОУ детский сад «Берёзка») и устанавливающий взаимные согласованные меры по усилению социальной защищенности Работников с определением дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот.

1.2. Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками МБДОУ детский сад «Берёзка».

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее председатель ПК) С.И.Зыряновой;
- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ О.В.Одинцевой.

1.4. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с Работниками МБДОУ детский сад «Берёзка». Договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ), Кодекса РФ об административных правонарушениях, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69, Устава МБДОУ детский сад «Берёзка» и других законодательных и нормативных правовых актов.

1.5. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение 2);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающих и (или) обезвреживающих (приложение 3);
- соглашение по охране труда (приложение 4);
- план мероприятий по выполнению коллективного договора на 2016-2019 гг. (приложение 5);
- перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 6);
- график работы сотрудников МБДОУ (приложение 7);

- список профессий работников с ненормированным рабочим днем (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение 8);
- положение «О системе управления охраной труда в МБДОУ» (приложение 9);
- положение об оплате труда работников МБДОУ (приложение 10);
- положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера из фонда надбавок (приложение 11);
- положение о фонде надбавок и доплат (приложение 12);
- перечень должностей педагогических работников, по которым совпадают профили работы (приложение 13);
- перечень работ, на которых устанавливается доплата за вредные условия труда (приложение 14);
- форма расчетного листка (приложение 15).

1.6. Действие договора распространяется на всех работников МБДОУ детский сад «Берёзка». Работники, не являющиеся членами Профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.7. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников МБДОУ детский сад «Берёзка» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности МБДОУ детский сад «Берёзка»;
- создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем и Работниками;
- придания цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, Работниками и первичной профсоюзной организацией;
- создания системы дополнительной оплаты труда в зависимости от его количества, качества;
- создания системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий Работников;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников;

стороны признают, что основой предоставления льгот, социальных гарантий и условий труда является успешная работа.

1.8. Работники имеют право на участие в управлении МБДОУ детский сад «Берёзка» непосредственно или через свои представительные органы, что регулируется ТК РФ, настоящим Коллективным договором. Стороны определяют основные формы участия в управлении МБДОУ детский сад «Берёзка»:

- учет мнения профсоюзного комитета (в п.1.1 установлено, что локальные нормативные акты принимаются работодателем по согласованию с профкомом);

- получение профкомом МБДОУ детский сад «Берёзка» консультаций 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с профкомом планов социально-экономического развития МБДОУ детский сад «Берёзка»;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, учредительными документами МБДОУ детский сад «Берёзка».

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. В случае реорганизации МБДОУ детский сад «Берёзка» Коллективный договор сохраняется свое действие в течение всего срока реорганизации (ликвидации).

1.10. Условия заключения Коллективного договора. Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе открытого обсуждения Работниками МБДОУ детский сад «Берёзка» и переговоров представителей Работодателя и профсоюзного комитета, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты, социальных прав каждого Работника.

Коллективный договор не может ухудшать положение Работников, зафиксированное в пунктах предыдущих договоров. Коллективный договор принимается на общем собрании Работников МБДОУ детский сад «Берёзка». Коллективный договор считается принятым, если за него проголосовало большинство присутствующих Работников. Каждый Работник должен быть ознакомлен под роспись и с постановкой даты с Коллективным договором после подписания его представителями сторон.

Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 дней после его (их) подписания направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Все условия Коллективного договора являются

обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников МБДОУ детский сад «Берёзка». Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **2.Трудовые отношения**

2.1. Содержание трудового договора (эффективного контракта), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, региональными и территориальными тарифными соглашениями, Уставом МБДОУ детский сад «Берёзка», настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работником и Работодателем. Один экземпляр подписанного трудового договора выдается Работнику на руки, под роспись.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора. Трудовой договор (эффективный контракт) с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) 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 (эффективном контракте) оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим, место работы, трудовые функции, дата начала работы, условия оплаты труда, продолжительность рабочего времени, время отдыха, льготы и компенсации. В условиях трудового договора, может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре (эффективном контракте). Его отсутствие означает, что Работник принят без испытаний. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

2.5. Перевод Работника допускается только с письменного согласия Работника, исключение составляет перевод работника без его согласия на срок 1 месяц на необусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу по причине замещения отсутствующего работника, простоя.

2.6. Условия трудового договора (эффективного контракта) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора (эффективного контракта) Работник должен быть предупрежден Работодателем в письменной форме не

позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) между Работодателем и Работником регулируется статьями главы 13 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть договор (эффективный контракт) с Работником, предупредив его в письменной форме не позднее, чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

2.9. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5, подпунктами “а”, “в” пункта 6, пунктами 8, 10 статьи 81, пунктами 1 или 2 статьи 336 ТК РФ Работодателем производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации не реже 1 раза в три года для нужд МБДОУ детский сад «Берёзка».

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с перспективным планом.
- осуществлять финансирование данных мероприятий согласно смете расходов на текущий год;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ;
- создать Работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением;
- организовывать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 07.04.2014 г. №276 «О порядке проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Положением об организации проведения аттестации педагогических и руководящих работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа-Югры и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- организовывать проведение аттестации в соответствии с положением о порядке аттестации руководящих работников и педагогов на соответствие занимаемой должности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад «Берёзка» и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- в случае направления работника для повышения квалификации, направлении работников в служебные командировки сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. В соответствии со ст. 166 ТК РФ, на основании постановления Правительства РФ от 13.10.2008 г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на основании Положения МБДОУ детского сада «Берёзка». Работникам МБДОУ при направлении в командировку в обязательном порядке должен выдаваться денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов (суточных) на основании заявления работника, составленного в произвольной форме. По возвращению из командировки работник обязан в течении трех рабочих дней предоставить авансовый отчет об израсходованных, в связи со служебной командировкой, суммах по установленной форме и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в служебную командировку денежному авансу на командировочные расходы.

3.4. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория или соответствие занимаемой должности, устанавливаются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории (соответствия занимаемой должности), если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) (приложение 13).

3.5. Повышение квалификации административно-управленческого персонала определяется производственной необходимостью и осуществляется по решению Работодателя.

3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст. 335 ТК РФ по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее

имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

3.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории работника, которому до пенсии по старости осталось не более одного года, по заявлению такого работника ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории. При этом в случае продления педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости, квалификационная категория не сохраняется и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

#### **4. Сокращение численности или штата Работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель обязуется не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения численности или штата Работников МБДОУ детский сад «Берёзка», нарушения при этом правовых гарантий Работников. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.2. При принятии решения на собрании МБДОУ детский сад «Берёзка» о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме уведомить об этом профком не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.3. Уведомление по конкретным увольняемым Работникам по п.2 ст. 81 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование и направлено в службу занятости населения.

4.4. Увольнение Работников при сокращении численности или штата, а также по причине несоответствия занимаемой должности допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.



4.5. В целях реализации прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, ликвидации или реорганизации подразделений, Работодатель предпринимает следующие меры:

- предупреждает Работника под роспись о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности (штата) не менее чем за 3 месяца;

- регулярно (не реже двух раз в месяц) в этот период под роспись предоставляет Работнику список вакантных должностей МБДОУ детский сад «Берёзка» для перевода его на другую работу, соответствующие должностные инструкции, информацию о заработной плате на вакантных должностях.

4.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, ст. 261 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели профсоюзного комитета, как в период исполнения полномочий, так и в течение двух лет после переизбрания;
- молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для административно-управленческого, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБДОУ детский сад «Берёзка» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю с двумя выходными днями. Для работников, занимаемых должности согласно (приложению 8) к настоящему Договору, устанавливается ненормированный рабочий день.

5.3. Общим выходным днем является суббота, воскресенье. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов, который в рабочее время не включается. Время предоставляемых перерывов определяется

Правилами внутреннего трудового распорядка. Дворнику, работающему в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются регламентируемые перерывы 10 минут через каждые 2 часа для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Специалисту по кадрам и делопроизводителю, постоянно использующий в работе компьютер, предоставляются специальные перерывы по 15 минут через каждые 3 часа.

5.4. Для педагогических Работников МБДОУ детский сад «Берёзка» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам МБДОУ детский сад «Берёзка» с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Письмом Минобрнауки России от 15.10.2015 N 08-ПГ-МОН-37849 «О продолжительности рабочего времени и особенностях, связанных с режимом рабочего времени педагогических и других работников образовательных организаций».

5.5. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. 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 и по письменному распоряжению Работодателя.

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда.

5.10. В случаях простоя по причинам экономического, технологического или организационного характера время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада, рассчитанного

пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ), по вине работника -не оплачивается.

5.11. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям педагогические работники привлекаются к учебно-методической, организационной работе.

5.12. В период отмены занятий по санитарно-эпидемиологическим и другим основаниям обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. За время работы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.14. В период отмены образовательного процесса для занимающихся в группах, либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, педагогические работники привлекаются к методической, организационной работе, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал в установленном законодательством порядке может привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.15. Режим рабочего времени, графики сменности и отпусков, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16. По приказу работодателя устанавливается порядок ведения суммированного учета рабочего времени работников, работающих по графику сменности.

5.17. График сменности устанавливается работникам в связи со спецификой деятельности, утвержденным заведующим, с указанием даты составления (доводится до сведения работника под роспись, с указанием даты ознакомления не позднее 1 месяца), с согласованием председателя ПК.

5.18. В связи со спецификой деятельности работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени в соответствии с утвержденным графиком работы. Учетным периодам является год. Для младших воспитателей учетным периодом является месяц.

5.19. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для работника еженедельной продолжительности рабочего времени, равной 36 часов женщинам, 40 часов мужчинам, с тем чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (год, месяц) не превышала нормального числа рабочих часов».

5.20. Работники МБДОУ детский сад «Берёзка» имеют право на **ежегодный оплачиваемый отпуск** в соответствии с законодательством РФ и учетом необходимости обеспечения нормальной работы МБДОУ детский сад «Берёзка» и благоприятных условий для отдыха Работников.

5.20.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с профкомом за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.20.2. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

5.20.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее 3 дней до его начала.

5.20.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению Работника и Работодателя может быть перенесен на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был извещен о сроке отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам новая дата начала отпуска устанавливается по согласованию с Работником. Не допускается не предоставление отпуска в течение двух лет подряд и отзыв из отпуска Работодателем без согласия Работника и профсоюзного комитета. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично, а так же отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия Работника.

5.20.5. Работодатель обязуется предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска (приложение № 6);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение №8).

Дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам по семейным обстоятельствам:

- бракосочетания работника (при первом вступлении в брак) – 3 дня,
- смерть близких родственников (дети, супруги, родители) – 3 дня.

5.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен **отпуск без сохранения заработной платы:**

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (в первый класс) 1 день в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 дней в году;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня в году;
- членам профкома -1 день в году.

5.22. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемым Уставом учреждения, если это отрицательно не отразится на деятельности ДООУ.

## **6. Система оплаты труда**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Оплата труда Работников МБДОУ детский сад «Берёзка», осуществляется в соответствии со статьями 29, 41, 54 Закона Российской Федерации «Об образовании», статьями 144, 145, 146, 147, 148, 154 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно- эстетическому развитию детей (приложение 10).

6.2. Размер заработной платы работника не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Правительством Ханты-Мансийском автономного округа – Югры «О трёхстороннем соглашении "О минимальной заработной плате в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре."»

6.3. Заработная плата работников состоит из:

- должностного оклада, ставки заработной платы или тарифной ставки;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат.

В пределах экономии фонда оплаты труда может производиться единовременное премирование работников МБДОУ д/с «Берёзка»:

- по итогам работы за год в размерах и условиях, установленных отдельным распоряжением администрации Сургутского района;
- к профессиональным праздникам, к юбилейным датам МБДОУ д/с «Берёзка» работникам, состоящим в штате МБДОУ д/с «Берёзка»;

- за результативное участие в творческих и познавательных конкурсах, конференциях с учетом дополнительно потраченного работникам личного времени;

- профессионализм, высокие показатели в работе;

- высокие результаты по итогам учебного года;

- высокий уровень работы с родителями по укреплению материально-технической базы группы;

- проведение открытых мероприятий, исключая аттестационные мероприятия, с высокой качественной оценкой;

- представление имиджа учреждения, в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитатель года», «Сердце отдаю детям» и т.д.);

- наличие воспитанников-победителей, призеров, лауреатов и дипломантов очных /дистанционных конкурсов, турниров, соревнований, фестивалей;

- к юбилейным датам (к 50-летию и каждые 10 лет) при условии, что сотрудник отработал в МБДОУ д/с «Берёзка» непрерывно 10 лет.

6.4. Работникам МБДОУ д/с «Берёзка» выплачивается единовременная выплата на профилактику заболеваний, а также осуществляются единовременные выплаты социальной поддержки молодым специалистам:

- выплата единовременной выплаты на профилактику заболеваний производится один раз в год к отпуску по основному месту работы (основной занимаемой должности) с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Выплаты осуществляются в случае разделения отпуска на части в части отпуска, которая составляет не менее 14 дней.

6.5. Единовременная материальная помощь работникам МБДОУ д/с «Берёзка», впервые вступающим в брак, выплачивается в размере месячного фонда оплаты труда данного работника. Предоставление оплачиваемого 3-дневного отпуска в случаях своей свадьбы, смерти близких родственников (дети, супруг, родители).

6.6. Работодатель признаёт приоритет полного и своевременного расчета по заработной плате, выплатам социального характера, всем видам надбавок, установленным законодательством, настоящим Коллективным договором и трудовыми договорами перед всеми остальными расходами, в том числе на административно-хозяйственные нужды, капитальные вложения, материально-техническое и учебно-методическое обеспечение.

6.7. В расчет заработной платы работников включаются все виды предусмотренных законодательством доплат и надбавок, компенсаций. 6.11. Оплата труда осуществляется в обусловленном трудовым договором размере с обязательным расчетным листом Работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период работы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате. В индивидуальный расчетный листок включаются:

- зарплата по основной работе и внутреннему совместительству;

- премии;
- компенсация и иные виды платежей;
- налог на доходы физических лиц;
- отчисляемые профсоюзные взносы;
- индивидуальные платежи;
- сумма выданного аванса;
- иные платежи, осуществляемые бухгалтерией на основе действующего законодательства или письменных заявлений работников.

6.8. Форма расчетного листка (Приложение №15), разрабатывается, корректируется и утверждается Работодателем с учетом мнения профкома.

6.9. Изменения размеров ставок заработной платы производится:

- при изменении штатного расписания;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. При наступлении у работника права на изменение базового и повышающих коэффициентов в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с применением более высокого коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплата заработной платы Работнику производится в денежной форме перечислением на счет Работника в банке. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днём, выплата заработной платы производится на следующий день после выходного.

6.11. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата порядке, установленным ТК РФ. Воспитателю, заменяющему другого временно отсутствующего воспитателя, производится почасовая оплата труда в размере 4,8 часа.

6.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой не ниже **0,03 %** (денежной компенсации) в размере отработанного времени от невыплаченных в срок сумм, на каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

## **7. Социальные льготы и гарантии**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Использование средств социальной поддержки Работников МБДОУ детский сад «Берёзка» производится по следующим статьям:

- единовременное социальное пособие в связи с рождением ребенка;

- единовременная материальная помощь на погребение в случае смерти членов семьи работника МБДОУ д/с «Берёзка» (муж, жена, родители, дети) или самого работника МБДОУ д/с «Берёзка» выплачивается в размере 10 тыс. рублей;

- единовременная материальная помощь работникам МБДОУ д/с «Берёзка», впервые вступающим в брак, выплачивается в размере месячного фонда оплаты труда данного работника;

- средства, выделяемые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы среди Работников в размере **0,15 %** на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы от фонда оплаты труда.

7.2. Расходование средств на социальную поддержку сотрудников, выделяемых Работодателем, осуществляется по совместному решению Работодателя и профсоюзного комитета.

7.3. Работодатель обязуется обеспечивать в рабочее время возможностью полноценного, качественного питания через пищеблок МБДОУ детский сад «Берёзка» за счёт средств Работников. Профсоюзный комитет вправе осуществлять контрольные функции за организацией питания Работников в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Для организации культурно-массовой работы Работодатель и профсоюзный комитет выделяют необходимые денежные и материальные средства. Работодатель обязуется бесплатно предоставлять залы и иные свободные помещения для проведения культурных мероприятий, заседания профкома, по их заявкам. Профком, Работодатель обязуются принимать активное участие в организации культурно-массовых мероприятий, смотров-конкурсов, концертов, секций и др.

7.5. Порядок предоставления компенсации расходов на оплату жилого помещения и отдельных видов коммунальных услуг педагогическим работникам, а также иным категориям граждан, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселках городского типа ХМАО-Югры (Постановление Правительства ХМАО-ЮГРЫ от 03.02.12 г. №31-п).

7.6. Оплата путевки для санаторно-курортного лечения работника МБДОУ д/с «Берёзка» производится в размере 70% стоимости путевки, но не более 25 тыс. рублей, один раз в три года в пределах Российской Федерации. Приобретение путёвки осуществляется работником МБДОУ д/с «Берёзка» самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращении при предоставлении соответствующих документов, перечень которых утверждается локальным актом МБДОУ д/с «Берёзка».

7.7. При расторжении трудового договора Работник получает выходное пособие в соответствии с ст. 178 ТК РФ в связи с ликвидацией учреждения. Помимо случаев выплаты выходных пособий и их размеров, установленных ст. 178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие выплачивается следующим категориям Работников:



- работникам, получившим трудовое увечье при исполнении ими трудовых обязанностей.

7.8. Другие социальные гарантии и обязательства Работодателя. Работодатель обязуется:

- обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии с ст. 85 – ст. 90 ТК РФ;

- обеспечить право Работника на безвозмездное получение копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате и других), в срок не позднее трех дней со дня подачи заявления с просьбой о выдаче требуемых документов;

- педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства (при условии предоставления документов с основного места работы, подтверждающих не получение денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции) Работодатель обязан выплачивать ежемесячно денежную компенсацию для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий, независимо от нахождения сотрудника в ежегодном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам;

- установить молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), проживающим в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентную надбавку к заработной плате за стаж работы данных районах и местностях в размере 50% с первого дня работы в муниципальных учреждениях Сургутского района на основании решения Думы Сургутского района от 23 июня 2006 года № 38 «О гарантиях молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), работающей в организациях, финансируемых из бюджета Сургутского района» с изменениями от 22 сентября 2014 года № 586-нпа «О внесении изменений в решение Думы Сургутского района от 23 июня 2006 года № 38 «О гарантиях молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), работающей в организациях, финансируемых из бюджета Сургутского района»,

- молодые специалисты имеют право на единовременную выплату в течение трех лет после окончания педагогических образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, единовременная выплата молодым специалистам устанавливается при устройстве на работу в образовательное учреждение в размере 6 базовых окладов с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1.000 рублей и выплачивается в течение двух лет работы в ДОУ.

7.9. Возмещение командировочных расходов осуществляется в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязуется выплачивать аванс по командировочным расходам не позднее 3-х рабочих дней

до начала командировки. Аванс выдается по распоряжению заведующего при условии отсутствия у Работника задолженности по предыдущим авансам.

7.10. Работники МБДОУ детский сад «Берёзка» имеют право на оплату, один раз в два года за счет средств Работодателя, стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с Решением Думы Сургутского района №799-нпа от 17.12.2015 года «О внесении изменений в решение Думы Сургутского района от 25.03.2014 года №492 –нпа «Об утверждении Положения о размерах, условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, работающим в органах местного самоуправления Сургутского района, муниципальных учреждениях Сургутского района».

7.11. Поощрение и премирование. Работодатель проводит премирование работников в соответствии с Положением об оплате труда. Поощрения осуществляются в форме: объявления благодарности заведующего, департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района, департамента образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, главы администрации Сургутского района, Думы Сургутского района, главы пгт. Федоровский и совета депутатов пгт. Федоровский, др.; награждения почетными грамотами заведующего, департамента образования и молодежной политики администрации Сургутского района, департамента образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, главы администрации Сургутского района, Думы Сургутского района, главы пгт. Федоровский и совета депутатов пгт. Федоровский, др.; награждение почетной грамотой Министерства образования РФ, нагрудными знаками «Почетный работник образования Российской Федерации»; присвоения почетных званий «Заслуженный учитель» и др. Работодатель совместно с членами педагогического совета принимают предложения коллектива о награждении государственными наградами и другими видами поощрения Работников МБДОУ детский сад «Берёзка», оформляет и направляет в соответствующие органы государственной власти ходатайства и другие необходимые документы для награждения работников.

7.12. Работникам МБДОУ д/с «Берёзка» на основании письменного заявления работника и приказа работодателя осуществляются следующие выплаты по основному месту работы (основной занимаемой должности) за счёт средств бюджета Сургутского района:

- выплата единовременной материальной помощи работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, производится в размере 5 базовых окладов (тарифных ставок (окладов), установленных на момент выхода на пенсию.

- выплата единовременной материальной помощи руководителям, заместителям руководителей, деятельность которых связана с образовательным процессом, педагогическим работникам МБДОУ д/с «Берёзка», выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в образовательных учреждениях,

расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, производится в размере 12 базовых окладов, установленных на момент выхода на пенсию. На данную единовременную материальную помощь начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.13. Единовременная материальная помощь от профсоюза на погребение в случае смерти членов семьи работника МБДОУ д/с «Берёзка» (муж, жена, родители, дети) или самого работника МБДОУ д/с «Берёзка» выплачивается в размере 02 тыс. рублей.

7.14. Профком, исходя из финансового положения, оказывают материальную помощь Работнику в случае возникновения у него особых, исключительных жизненных ситуаций. Профком оказывает материальную помощь только Работникам – членам Профсоюза по их письменным заявлениям. Решение о выделении помощи и её размеры определяются коллегиально на заседании выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (заседание профкома).

7.15. Предоставление оплачиваемого 3-дневного отпуска в случаях вступления в брак (впервые) и 3-дневного отпуска в случае смерти близких родственников (дети, супруги, родители).

## **8. Охрана труда и здоровья**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников МБДОУ детский сад «Берёзка» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права стороны договорились заключить соглашение по охране труда (приложение 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Работодатель обязуется регулярно финансировать мероприятия по улучшению условий охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования в размере, установленном статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. С целью создания нормальных условий труда Работников МБДОУ детский сад «Берёзка», Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников (приложение № 2), а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение 3);

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);
- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения профкома инструкций по охране труда для Работников;

- обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и или опасными условиями труда, согласно списку профессий (приложение 6).

8.4. Представление комиссии по охране труда по вопросам, включенным в текст «Положения о системе управления охраной труда в МБДОУ» и настоящий Коллективный договор, является обязательным для выполнения. В случае если представление не выполняется в согласованные сроки, профсоюзный комитет вправе принять меры, предусмотренные законодательством, о привлечении конкретного Работника к ответственности на основании закона «О коллективных договорах и соглашениях».

8.5. Обязанности Работника в области охраны труда. В соответствии со ст. 214 ТК РФ Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). Отказ Работника от прохождения медицинского осмотра (обследования) рассматривается как нарушение трудовой дисциплины.

8.6. Работодатель и профсоюзный комитет осуществляет контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место, с учетом мнения профкома ( ст. 212 ТК РФ).

## **9. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

- сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам деятельности МБДОУ детский сад «Берёзка»;

- признавать право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования;

- обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

Данные гарантии определяются трудовым законодательством РФ, ст.24-28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Все решения по социально-экономическим вопросам, касающимся трудового коллектива, принимаются после взаимных консультаций и обсуждений. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в трудовом коллективе.

9.3. Работодатель обязан соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию профсоюзной организации МБДОУ детский сад «Берёзка».

9.4. Работодатель признает право профсоюзного комитета вести переговоры от имени Работников по заключению Коллективного договора, а также по согласованию и учету мотивированного мнения при принятии локальных нормативных актов и в иных установленных Трудовым Кодексом РФ и настоящим Коллективным договором случаях. Работодатель обязуется предоставлять профкому по запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.5. Коллективный договор закрепляет право размещения информации в доступном для всех работников месте; предоставление профкому оргтехники, средств связи и необходимых нормативных правовых документов; порядок и условия передачи в бесплатное пользование помещения и другие объекты для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками; отчисление профорганизации денежных средств на культурно-массовую, физкультурно-оздоровительную работу в размере не ниже 0,15% от фонда оплаты труда; порядок перечисления членских профсоюзных взносов; размер оплаты труда председателю первичной профсоюзной организации.

9.6. Реализуя социально-партнерские отношения Работодатель обязуется включать представителей профкома в состав следующих комиссий:

- по распределению стимулирующих выплат учреждения (ст.135ТК);
- по аттестации педагогических кадров (ст.82ТК РФ);
- по охране труда (ст.218ТК РФ);
- по трудовым спорам (ст.384 (ТК РФ);
- по расследованию несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);
- другие комиссии.

9.7. Увольнение, перевод на другую работу, изменение условий трудового договора, являющихся обязательными для включения в трудовой договор (Эффективный контракт) в соответствии со ст. 57 ТК РФ по инициативе Работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов допускается, помимо соблюдения общего порядка, лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя первичной

профсоюзной организации работников МБДОУ детский сад «Берёзка» – лишь с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, комиссий с участием профкома.

9.9. По представлению профкома Работодатель рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих членов профкома по итогам работы за год.

9.10. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности МБДОУ детский сад «Берёзка» и принимается во внимание при поощрении Работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение педагогических должностей. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение.

9.11. Работодатель производит выплаты председателю профкома из фонда надбавок регулярных выплат стимулирующего характера согласно критериям.

-до 49 членов ПК-до 1000 рублей в месяц,

-от 50 членов ПК-до 99 от 1000 –до 1500 рублей в месяц.

9.12. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом приказы, распоряжения, локальные акты, связанные с реализацией коллективных прав Работников. Обязательное согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих локальных нормативных актов МБДОУ детский сад «Берёзка»:

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст.190);
- Положение об оплате труда МБДОУ детский сад «Берёзка» (ст.ст. 135, 144);
- Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера из фонда надбавок МБДОУ детский сад «Берёзка»;
- Положение о системе управления охраной труда в МБДОУ;
- Другие локальные акты МБДОУ детский сад «Берёзка», затрагивающие вопросы трудовых и социальных прав Работников.

Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении приказов, распоряжений по вопросам:

- увольнения по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав профкома, не освобожденных от основной работы (ст. 374 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 152 ТК РФ);
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- размеры повышения оплаты за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- изменения системы оплаты труда и форм материального поощрения (ст.135 ТК РФ), сроков выплаты зарплаты, формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- массового высвобождения Работников (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установления размеров повышенной зарплаты за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ) а также перечень профессий, должностей с такими условиями;
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- сокращения численности или штата Работников при ликвидации или реорганизации структурных подразделений;
- другим вопросам, связанным с коллективными правами Работников.

Согласование с профкомом требуется при принятии, утверждении следующих документов:

- должностные инструкции Работников;
- графики отпусков (ст. 123), приказы о предоставлении ежегодных дополнительных отпусков (ст.ст.116,117,119);
- графиков сменности;
- инструкции по охране труда;
- других документов, связанных с коллективными правами Работников.

В случае отсутствия согласования с профкомом, указанные документы, локальные акты считаются недействительными и не вступившими в силу.

9.13. Профком обязуется: 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 коллективные права Работников, не являющихся членами профсоюза; осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБДОУ детский сад «Берёзка»; осуществлять контроль за правильностью ведения информационно-кадрового учета, в том числе за своевременностью внесения в трудовые книжки записей при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников; совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников (ст. 86 ТК РФ); представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам; совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой Работникам пособий по обязательному социальному страхованию; осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты; участвовать в работе комиссий МБДОУ



детский сад «Берёзка» по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценки условий труда, осуществлять контроль за выполнением Коллективного договора, участвовать в работе соответствующей комиссии; оказывать материальную помощь членам профсоюза в порядке и на условиях, ежегодно утверждаемых заседанием профкома или профсоюзным собранием МБДОУ детский сад «Берёзка»; осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 дней после его (их) подписания направляется (-ются) на уведомительную регистрацию в Администрацию Сургутского района. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10.2. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

10.3. Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор осуществляется и утверждается совместным решением Работодателя и профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

10.4. Стороны коллективного договора, их представители, соответствующие органы по труду осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его положений и информируют Работников о ходе выполнения настоящего коллективного договора на общем собрании не реже 1 раза в год.

10.5. Возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и споры, связанные с его выполнением разрешаются в соответствии с главой 61 ТК РФ. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.6. Профсоюзный комитет принимает на себя ответственность, обусловленную представлением и защитой зафиксированных в тексте договора прав, как всего коллектива Работников МБДОУ детский сад «Берёзка», так и каждого члена коллектива в отдельности. Все работники МБДОУ детский сад «Берёзка» обязаны соблюдать данный Коллективный договор.

10.7. Работодатель принимает на себя ответственность за выполнение положений настоящего Коллективного договора.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется способствовать реализации мер, принимаемых Работодателем, по выполнению положений Коллективного договора, через профсоюзную организацию обеспечить текущий контроль выполнения условий Коллективного договора в интересах членов профсоюза и всех работников МБДОУ детский сад «Берёзка».

10.9. Работодатель и профсоюзный комитет при выполнении Коллективного договора способствуют поддержанию сотрудничества между руководителями МБДОУ детский сад «Берёзка» и коллективом работников. Текст коллективного договора согласован сторонами, участвующими в переговорах.

10.10. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания его представителями сторон.

10.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, которые хранятся у каждого из сторон.

10.12. Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью.

## **Список приложений к коллективному договору на 2016-2019 гг.**

**Приложение № 1** Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей.

**Приложение № 2** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты

**Приложение № 3** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающих и (или) обезвреживающих средств

**Приложение № 4** Соглашение по охране труда с администрацией МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

**Приложение № 5** План мероприятий по выполнению коллективного договора на 2016-2019 гг. в МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

**Приложение № 6** Список профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)

**Приложение № 7** График работы сотрудников МБДОУ детский сад «Берёзка»

**Приложение № 8** Список профессий работников с ненормированным рабочим днем в МБДОУ детский сад общеразвивающего вида «Берёзка» с приоритетным осуществлением деятельности по художественно-эстетическому развитию детей

**Приложение № 9** Положение «О системе управления охраной труда в МБДОУ»

**Приложение № 10** Положение об оплате труда работников МБДОУ

**Приложение № 11** Положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера из фонда надбавок

**Приложение № 12** Положение о фонде надбавок и доплат

**Приложение № 13** Перечень должностей педагогических работников по которым совпадают профили работы

**Приложение № 14** Перечень работ, на которых устанавливается доплата за вредные условия труда

**Приложение № 15** Форма расчетного листка