

Кирово

МНУ

283/

28.03.23

Представитель работодателя:

Представитель работников:

Заведующий МАДОУ д/с № 19



Е.Е. Румянцова

*[Signature]*

2023г.

Председатель общего  
собрания работников  
МАДОУ д/с № 19

*[Signature]*

Н.М.Еляхина

2023г.



**Коллективный договор  
администрации и трудового коллектива работников  
Муниципального автономного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 19**

**«Солнышко»**

**на 2023 – 2026г.**

|                                                                    |                       |
|--------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Управление по труду и занятости населения<br>Нижегородской области |                       |
| ЗАРЕГИСТРИРОВАН                                                    |                       |
| Дата <u>21.04.23</u>                                               | г. № <u>530/23-КД</u> |
| с рекомендацией                                                    |                       |
| наличие/отсутствие замечаний                                       |                       |
| зам. руководителем управления                                      |                       |
| Подпись <u>Е. Ю. Колубева</u>                                      | Должность             |
| (подпись)                                                          | (ФИО)                 |

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения Нижегородской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 года

Руководитель органа \_\_\_\_\_

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками детского сада и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 19 «Солнышко» (далее Детский сад).

1.2. Коллективный договор (далее КД) заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью:

- определения взаимных обязательств работников Детского сада и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Детского сада,
- для установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников Детского сада, в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07. 2008г. № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008г. № 468 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области», другими нормативными актами Российской Федерации и Нижегородской области.

1.3. Сторонами, заключающими Коллективный договор, являются:

- работники Детского сада, являющиеся членами трудового коллектива, в лице представителя общего собрания работников;
- работодателя в лице его представителя - заведующего детским садом Румянцевой Е.Е.

1.4. Работники Детского сада имеют право уполномочить Председателя общего собрания работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 31, 32 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего КД распространяется на всех работников МАДОУ д/с № 19 (ст.43 ТК РФ)

1.6. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников Детского сада в течение 5 дней после его подписания.

Председатель общего собрания Детского сада обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.7. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования Детского сада, расторжения трудового договора с руководителем детского сада.

1.8. При реорганизации учреждения КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Детского сада - КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Детского сада.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами в соответствии с законодательством РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Общего собрания работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- 2) Положение об оплате труда работников МАДОУ д/с № 19 с приложениями (приложение № 2);
- 3) Соглашение по охране труда (приложение № 3);
- 4) План прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников МАДОУ д/с № 19(приложение № 4);
- 5) График сменности (приложение №5);
- 6)План проведения аттестации педагогических работников МАДОУ д/с № 19 на период с 2023 по 2026 год (приложение №6)
- 7)Основные льготы и гарантии работников, работающих во вредных и опасных условий труда. (приложение № 7)
- 8) Перечень рабочих мест, наименований профессии и должностей, работа в которых дает право на дополнительный (основной удлиненный) оплачиваемый отпуск, доплату за работу с вредными (тяжелыми) и опасными условиями труда (по результатам СОУТ) (Приложение № 8)
- 9) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления детским садом непосредственно работниками детского сада и через Председателя общего собрания работников:

- учет мнения (по согласованию) Общего собрания работников Детского сада;

- консультации с работодателем по вопросам принятых локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников детского сада, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2, ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе детского сада, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора детского сада;
- другие формы.

## **2. Трудовой договор**

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, Уставом Детского сада и не могут ухудшать положение работников Детского сада по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашением, настоящим КД.

2.2. Трудовой договор заключается работниками с Детским садом в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником детского сада.

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

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

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

2.3. Работодатель и работники Детского сада обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника Детского сада выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72-74 Трудового кодекса РФ.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника Детского сада поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят в Детский сад без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). 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.

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

2.6 Обязанностью работодателя является создание условий для профессионального роста работников Детского сада путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности.

2.6.1. С этой целью сторонами разработан «План прохождения курсов повышения квалификации педагогических работников МАДОУ д/с № 19», являющийся неотъемлемой частью настоящего КД (приложение № 4).

2.6.2. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда.

2.6.3. Стороны КД признают, что повышение квалификации работника должно проводиться исходя из интересов Детского сада и потребностей личностного роста работника детского сада.

Стороны договорились, что педагогические работники детского сада должны повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

2.6.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

2.6.6. Каждому работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением оклада по должности при наличии в Детском саду вакансий.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим КД

(с приложениями), Уставом детского сада и иными локальными нормативными актами, действующими в Детском саду.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка в Детском саду, утвержденным работодателем с учетом мнения Общего собрания работников Детского сада (приложение № 1), а также графиками сменности (приложение №5), составленными также с учетом мнения Общего собрания работников Детского сада.

Графики сменности доводятся до сведения работников Детского сада не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

3.3. Для руководящих работников, работников Детского сада из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.4. Для педагогических работников Детского сада устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ОВЗ, устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы-25 часов в неделю.

3.6. Выходные дни предоставляются работникам в порядке, предусмотренном Трудовым Кодексом РФ. Работник Детского сада привлекается к работе в

установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя с учетом мнения Совета Детского сада.

3.6. Стороны установили, что безусловное право на работу в неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, имеют лица, для которых эти вопросы разрешены законодательством.

Уменьшение рабочего времени менее чем до четырех часов в день или до 20 часов в неделю не допускается.

3.7. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается при пятидневной рабочей неделе на один час для всех работников Детского сада.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.8. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам Детского сада:

с 12.00. до 13.00., - работники пищеблока, дворник, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, завхоз, гл.бух, инспектор по кадрам, кастелянша;

с 12.00. до 13.00. - работники административной группы, специалисты, старший воспитатель;

с 13.30.до 14.30. – помощники воспитателей.

Для воспитателей обеденное время устанавливается:

1 смена - по окончанию работы,

2 смена – до начала рабочего времени.

Режим обеда отражается в должностной инструкции сотрудников.

3.9. Работодатель представляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- помощникам воспитателя, работникам пищеблока, кастелянше, сторожам, дворнику, рабочему по обслуживанию и ремонту зданий и помещений, уборщику служебных помещений, инспектору по кадрам, заведующему по хозяйству, главному бухгалтеру, заместителю заведующего по УВР - 28 календарных дней;
- педагогическим работникам – 42 календарных дней;
- административному персоналу – 42 календарных дней.

3.10. По желанию работника и по производственной необходимости ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. Работники, которым полагается отпуск более 28 календарных дней в течение года, могут заменить оставшиеся дни отпуска денежной компенсацией при условии полного отработанного периода, за который полагается отпуск.

3.11. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников дошкольных образовательных учреждений по отношению к воспитателям, инструкторам по физической культуре, музыкальным руководителям, педагогам дополнительного образования, педагогу-психологу, учителю-логопеду, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями

здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.\*

***\* Примечание. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц предлагаем считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.***

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников).

3.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы:

- в связи с бракосочетанием -1 день;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка- 2дня;
- для проводов детей в армию- 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника -1 день;
- родители первоклассников – 1 день.

3.13. Работник имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы (в размере 3 дней) в случае участия в похоронах родных и близких.

3.14. Отпуск без сохранения заработной платы могут получить:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме – до 2 дней;
- для ликвидации аварии в доме - от 1 до 5 дней;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в вузы - 2 дня;

- лица, осуществляющие уход за детьми (перечисленные в ст. 262-263 ТК РФ) – до 14 календарных дней в удобное для них время.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Заработная плата выплачивается сотрудникам два раза в месяц, путем перечисления денежных средств на пластиковые карты:

- 17 числа каждого месяца – окончательный расчет;
- 2 числа каждого месяца – аванс.

4.2. Стороны исходят из того, что:

4.3. Оплата труда работников осуществляется на основе Постановления правительства Нижегородской области от 23.07.2008г. № 296 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области» (с изменениями).

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МАДОУ д/с № 19» (и его приложений с № 1 по № 7), принятого на общем собрании работников, Протокол от «27» февраля 2023г. № 02

Система оплаты труда работников Детского сада включает:

- минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам,
- минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов,
- условия оплаты труда заведующего,
- доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности;
- порядок определения стажа педагогической работы,
- условия осуществления выплат компенсационного характера,
- условия осуществления выплат стимулирующего и иного характера.

Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

4.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников Детского сада, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования, приведен в приложении № 2 «Положения об оплате труда работников МАДОУ д/с № 19», приложением к настоящему КД.

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников в Детском саду устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется в дополнительном Соглашении к трудовому договору с Работодателем в соответствии с приложением № 2 «Положения об оплате труда работников МАДОУ д/с № 19», приложением к настоящему КД.

4.7. Работникам выплачивается вознаграждение и стимулирующие выплаты по итогам работы в течение года в соответствии с приложением № 2 к настоящему КД «Положения об оплате труда работников МАДОУ д/с № 19».

## **5. Охрана труда и здоровья**

5.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2

процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

5.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Детского сада не реже 1 раза в три года.

5.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников Детского сада по охране труда к началу каждого учебного года.

5.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их на общем собрании работников Детского сада.

5.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке

условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

5.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением № 8 к настоящему коллективному договору.

5.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

5.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

5.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника в соответствии с федеральным законодательством.

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

5.1.16. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

5.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

5.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Детского сада.

5.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.4. Работники обязуются:

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

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

5.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские

осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

5.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Детского сада о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **6. Социальные льготы и гарантии**

6.1. Стороны договорились, что работодатель:

6.2. Выплачивает педагогическим работникам Детского сада денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей.

Обеспечивает работников Детского сада бесплатным использованием библиотечным фондом в образовательных целях.

6.3. Обеспечивает предоставление работникам Детского сада, в том числе работающим бабушкам (дедушкам), имеющим детей дошкольного возраста, мест в детском саду на основании ходатайства к Учредителю.

6.4. Работодатель оказывает (при возможности) материальную помощь работникам:

- к ежегодному отпуску;
- к Новому году;

- к 8 Марта;
- к Дню Учителя;
- при уходе на заслуженный отдых;
- к юбилейным датам 50,55, 60, 65-летие и т.д.;
- в случае смерти близких родственников;
- в случае тяжелого материального положения семьи сотрудника.

## **7. Вопросы занятости**

### **7.1. Работодатель обязуется:**

уведомлять Председателя общего собрания работников Детского сада в письменной форме о сокращении численности или штата работников Детского сада не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.2. Увольнение сотрудников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата Детского сада (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения Общего собрания работников Детского сада.

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

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- сотрудники, награжденные государственными, отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.3.2. При сокращении численности или штата Детского сада не допускается увольнение одновременно двух работников из семьи.

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

7.3.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу в Детский сад работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Детского сада в связи с сокращением численности или штата.

## **8. Гарантии**

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Детского сада.

8.3. Общее собрание работников Детского сада осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения Общего собрания работников Детского сада в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров и других мероприятий.

8.7. Работодатель предоставляет Общему собранию работников Детского сада необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Детского сада.

8.8. Председатель общего собрания работников Детского сада включается в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.9. Работодатель с учетом мнения Общего собрания работников Детского сада рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **9. Обязательства Председателя общего собрания работников Детского сада**

9.1. Председатель общего собрания работников Детского сада обязуется:

9.2. Представлять и защищать права и интересы сотрудников Детского сада по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законодательством и ТК РФ.

9.3. Осуществлять в Детском саду контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и других фондов Детского сада.

9.5. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.6. Совместно с работодателем и работниками Детского сада разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права сотрудников Детского сада и комиссии по трудовым спорам в суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплат работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников Детского сада и обеспечению их новогодними подарками.

9.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет сотрудников нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки для получения путевок.

9.11. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.12. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников Детского сада, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.14. Осуществлять контроль порядка проведения аттестации педагогических работников .

9.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников Детского сада в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность

представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарботке и страховых взносах работников.

## **10. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА**

10.1. Молодыми специалистами считаются лица, возраст которых не достиг 31 года, окончившие образовательную организацию высшего или среднего профессионального образования, начавшие трудовые (государственно-служебные) отношения с работодателем (представителем нанимателя) по специальности в течение шести месяцев с даты окончания обучения в образовательной организации и проработавшие у данного работодателя (представителя нанимателя) не менее шести месяцев. Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с «Работодателем».

В течение трех лет с момента заключения трудового договора нельзя увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

10.2. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Детском саду:

10.2.1. Проведение работы с молодежью с целью закрепления их в Детском саду.

10.2.2. Содействие повышению их профессиональному и карьерному росту.

10.2.3. Развитие творческой и деловой активности работающей молодежи.

10.2.4. Обеспечение их правовой и социальной защищенности

10.2.5. Содействие получению дополнительного профессионального образования и служебному росту молодых специалистов.

10.2.6. Активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитание здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2.7.Создание совместных общественных советов (комиссий) по работе с молодежью: советов молодых специалистов, советов наставников.

10.3. Представители «Работодателя» в целях привлечения и закрепления молодых специалистов:

10.3.1.Информируют молодых специалистов о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов.

10.3.2.Содействуют проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы.

10.3.3. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности Детского сада.

10.4. Коллективными договорами могут предусматриваться:

10.4.1. Оказание помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

10.4.2. Создание условий для психологической и социальной стабильности молодых специалистов, укрепление авторитета института семьи, формирования трудовых династий и института наставничества.

10.4.3 Формирование условий для проведения патриотического и духовно нравственного воспитания молодежи.

10.4.4. Создание условий для раскрытия и эффективного использования личного и профессионального потенциала молодых специалистов.

10.4.5.Проведение конкурсов профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.4.6.Оказание социально-экономической поддержки молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка.

10.4.7.Создание условий для организации активного досуга для молодых специалистов и членов их семей, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий.

## **11. Контроль выполнения коллективного договора**

### **11.1.Ответственность сторон:**

Стороны договорились, что:

11.2. Работодатель направляет КД в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

11.4. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению КД и его положений. Стороны отчитываются по результатам контроля на Общем собрании работников трудового коллектива Детского сада в мае ежегодно.

11.5. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.8. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

---

Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью 140-  
(Экспортный лист)

Листов  
Заведующий МАДОУ д/с № 19

