

**Утверждено на собрании  
трудового коллектива  
протокол № 2  
от «27» декабря 2016 г.**

## ***КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР***

***Муниципального бюджетного дошкольного образова-  
тельного учреждения  
«Детский сад общеразвивающего вида № 48»***

***на 2017 – 2020 годы***

## **Раздел I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 48» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем, в лице их представителей, а также определяет общие условия труда, трудовые гарантии и льготы работников Учреждения.

1.2. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2017 – 2020 годы и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Учреждения. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года, с 09.01.2017 по 08.01.2020г.

1.3. Сторонами Договора являются:

с одной стороны – заведующая Учреждением, Мелихова Ольга Михайловна, от имени работодателя;

с другой стороны – профсоюзная организация Учреждения, в лице председателя ПК ППО Говорова Татьяна Григорьевна, от имени работников.

1.4. Стороны согласились в том, что:

Договор устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая законодательство Воронежской области.

1.5. Стороны признают и обязуются выполнять: соглашение между администрацией города Воронежа и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2017 - 2020 годы, с учетом финансовых возможностей.

1.6. Договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения.

1.8. В случае реорганизации сторон Договора их права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового Договора или внесения изменений и дополнений в настоящий Договор.

1.9. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными Законами. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения к Договору

оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.10. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны договорились:

1.11.1. Текст Договора Работодатель и профком доводят до сведения работникам в течение 10 дней после подписания.

1.11.2. Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора и содействовать его реализации.

1.12. Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

1.13. Сторонами принят кодекс профессиональной этики педагогического работника, который действует согласно Коллективному Договору, с 09.01.2017 года.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Соглашения**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны признали необходимым:

создание на равноправной основе комиссии для ведения переговоров по заключению настоящего Договора, внесению изменений и дополнений, урегулированию разногласий и обеспечению постоянного (не реже одного раза в полугодие) контроля за ходом выполнения Договора, отчета о выполнении Договора и отчитываются о его выполнении на собрании коллектива. Порядок формирования комиссии определяется сторонами на основе взаимной договоренности.

- Комиссия вправе разрешить разногласия и спорные вопросы по толкованию и выполнению положений Договора. Состав комиссии определяется сторонами. Срок полномочий комиссии три года.
- Работодатель при принятии приказов, распоряжений, положений и других локальных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает положения настоящего Договора.

2.2. Стороны договорились:

- работодатель учитывает мнение профсоюзного органа во всех случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза по пункту 2 статьи 81 - сокращение численности или штата работников организации; пункта 3 статьи 81 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; пункту 5 статьи 81 неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. (*Часть 2 статьи 82 ТК РФ*).
- Привлечение к сверхурочным работам в случаях, помимо предусмотренных частью 2 статьи 99. (*Часть 3 статьи 99 ТК РФ*).
- Составление графика сменности. (*Часть 3 статьи 103 ТК РФ*).

- Разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта. *(Статья 105 ТК РФ).*
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. *(Часть 4 статьи 113 ТК РФ).*
- Утверждение графиков отпусков. *(Часть 1 статьи 123 ТК РФ).*
- Установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу. *(Часть 2 статьи 135 ТК РФ).*
- Утверждение формы расчётного листка. *(Часть 2 статьи 136 ТК РФ).*
- Установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок. *(Часть 1 статьи 144 ТК РФ).*
- Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными или иными особыми условиями труда. *(Часть 3 статьи 147 ТК РФ).*
- Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время. *(Часть 2 статьи 154 ТК РФ).*
- Определение систем нормирования труда. *(Статья 159 ТК РФ).*
- Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда. *(Статья 162 ТК РФ).*
- Принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений. *(Часть 4 статьи 180 ТК РФ).*
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка. *(Статья 190 ТК РФ).*
- Применение дисциплинарного взыскания. *(Часть 3 статьи 193 ТК РФ).*
- Установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. *(Часть 3 статьи 196 ТК РФ).*
- Разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников. *(Часть 2 статьи 212 ТК РФ).*

### **3. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и учреждением (работодателем), возникающие на основе трудового договора, регулируются ТК РФ, Законом РФ «Об образовании», коллективным договором и Уставом учреждения.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию,

соблюдать действующие в Учреждении Устав, Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты Учреждения.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, регионального и территориального соглашения, коллективного договора, устава и иных локальных актов Учреждения.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Соглашением, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора до его подписания с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения.

3.4. Трудовой договор с работниками учреждения заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается администрацией учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом до ухода в отпуск, о чем последний знакомится под роспись, и в течение учебного года по инициативе администрации не может быть уменьшена, за исключением случаев сокращения количества групп (Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении) учреждении). Об указанном изменении работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

3.6. Стороны договорились:

В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, а также при ликвидации Учреждения и при не возможности предоставления работы по прежней должности (специальности), при наличии денежных средств, увеличить до трёх месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям лиц:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своём иждивении ребёнка до шести лет;
- женщинам, имеющим на своём иждивении двух и более детей в возрасте от трёх до шести лет.

3.7. При прочих равных условиях преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата имеют работники, совмещающие работу с обучением в об-

разовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

#### **4. Оплата труда и нормы труда**

4.1. Стороны договорились, что:

Система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с законодательством РФ, включая законодательство Воронежской области и города Воронежа, Положением «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений образования городского округа город Воронеж», Положением «О порядке и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 48» и иными локальными актами.

4.2. Наполняемость групп, установленную Типовым положением о дошкольном образовательном учреждении, Типовым положением о специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии с учетом санитарных правил и норм для педагогических работников, считать предельной нормой.

4.3. Штатное расписание Учреждения утверждается заведующей Учреждения и включает в себя все должности ДООУ в соответствии со ст. 32 Закона РФ «Об образовании».

4.4. Работодатель:

- Разрабатывает положение об оплате труда работников Учреждения, утверждает в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов.
- В положении об оплате труда работников Учреждения предусмотреть регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
  - обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
  - формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работни-

ков с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);
- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера ставки (оклада);
- определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждений.

4.5. При разработке и утверждении в учреждениях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников, учитывать следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

В число показателей, от которых зависит сумма выплат стимулирующего характера, могут быть включены такие показатели, как внедрение новых проек-

тов, инновационных форм и методов работы, наличие экспериментальных программ, выполнение основных финансово экономических нормативов (с количественными показателями).

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) устанавливаются в размере 20% от оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), рассчитанного за час работы в ночное время.

4.6.2. Учебная нагрузка педагогических работников распределяется исходя из количества часов и количества групп, обеспеченности Учреждения педагогическими кадрами. Увеличение или уменьшение объема учебной (педагогической) нагрузки устанавливается только с письменного согласия работника Учреждения.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работника в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) Сохранение преемственности групп и объем нагрузки.
- 2) Необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов и групп соответствующих ставке заработной платы.
- 3) Стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение её возможно только в случае уменьшения количества групп.

4.6.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработная плата за фактическое число часов;
- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда педагогов невозможно догрузить учебной работой в Учреждении;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработная плата, установленная при тарификации.

4.6.4. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение года и о догрузке другой педагогической работой - не позднее, чем за два месяца.



4.6.5. Педагогическим работникам Учреждения (в том числе руководящим работникам) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий. Данная компенсация выплачивается в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (очередных, учебных, по уходу за ребёнком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников Учреждения, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена.

4.6.6. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных «Перечнем работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжёлыми (особо тяжёлыми) условиями труда», на которых устанавливаются доплаты до 12% , утверждёнными приказом Гособразованя СССР от 20.08.90 № 579; в соответствии с которым всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если работа, осуществляется в условиях, предусмотренных этим Перечнем.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполнявшему работу, включённую в указанные Перечни, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.6.7. При выполнении работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий производятся соответствующие доплаты не ниже установленных Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

4.6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

В период приостановки работы Учреждения по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических работников и других работников к другой работе (методической, организационной) и другой), в пределах установленного рабочего времени, оплата их труда производится исходя из должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6.9. Администрация Учреждения предусматривает в плане финансово-хозяйственной деятельности ассигнования, на следующие цели:

Проведение медицинских обследований работников Учреждения.

4.6.10. Заработная плата руководителей, педагогических и других категорий работников (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам, при условии сохранения должностных обязанностей.

4.6.11. В целях снижения социальной напряженности в Учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

4.6.12. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, перечислением на лицевые счета сберкарт «20» числа и «5» числа. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику в размере 40 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время. «20» числа за текущий период, «5» - за вторую половину следующего месяца.

4.6.13. Извещать каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (*ст. 136 ТК РФ*).

4.6.14. Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК, для принятия локальных нормативных актов.

4.6.15. Выплачивать работникам первые три дня за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон №255 – ФЗ 29.12.2006 п. 1.2. «Об обеспечении пособиями по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащих обязательному социальному страхованию»).

4.6.16. Экономия по фонду оплаты труда направляется на выплату премий, на оказание материальной помощи в соответствии с Положением о выплатах социального характера, Положением о премировании работников.

4.6.17. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения на весь срок обучения сохраняется заработная плата. Оплата производится из фонда экономии заработной платы.

4.6.18. Введение, замену и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производить с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.6.19. О введении новых норм труда, должностного функционала работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

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

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени на отдых педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации, законодательством Воронежской области, локальными актами Учреждения в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы:

- для воспитателей, педагога-психолога – 36 ч в неделю;
- для музыкальных руководителей – 24 ч в неделю;
- для инструкторов по физкультуре – 30 ч в неделю;
- для учителей-логопедов, – 20 ч в неделю;
- для педагогов дополнительного образования – 18 ч в неделю;

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и служащих Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 ч в неделю;

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовым договором, графиком работы.

5.2.2. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье, при пятидневной рабочей неделе. Работа в выходные и праздничные дни не допускается. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия работника и выборного профсоюзного органа по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работа в выходные дни компенсируется, предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

5.2.3. Работнику с непрерывным режимом работы выходные дни определять по графику.

5.2.4. Работники учреждений имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск, продолжительность которого устанавливается законодательством:

для административного персонала – 42 календарных дня;

для педагогического персонала – 42 календарных дня;

для учителя – логопеда - 42 календарных дней;

для обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

5.2.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого представителем работодателя по согласованию с выборным профсоюзным органом Учреждения.

5.2.6. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного профсоюзного органа. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.2.7. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем и за работу во вредных условиях предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Работникам учреждения может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, по заявлению работника с разрешения работодателя в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Педагогическим работникам учреждений не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их личному заявлению, может предоставляться дополнительный отпуск сроком на один год, порядок и условия, предоставления которого определяются Положением.

5.9. Работникам образовательных учреждений может предоставляться отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

5.10. Стороны договорились Учреждению предоставлять:

5.10.1. Оплачиваемые дополнительные отпуска, при наличии денежных средств, работникам в случаях:

- вступления в брак – три календарных дня с сохранением заработной платы;
- вступление в брак детей – один календарный день с сохранением заработной платы;
- рождения ребенка (мужу) – один календарный день с сохранением заработной платы;
- смерти родственников – три календарных дня с сохранением заработной платы;

- проработавшим учебный год без больничного листа – один календарный день с сохранением заработной платы;
- для провода детей в армию – один календарный день с сохранением заработной платы;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – два календарных дня.

5.10.2. Неоплачиваемые дополнительные отпуска работникам предоставляются в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

## **6. Охрана труда**

6.1. Стороны договорились, что Работодатель обязуется:

обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающий производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.1. Проводить со всеми поступающими на работу вводный инструктаж на рабочем месте по Программам согласованными с профкомом.

6.1.2. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, обеспечивать их соблюдение работниками Учреждения: наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.1.3. Проводить в установленные сроки обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников учреждений проводятся за счет средств учреждения.

Не прохождение осмотра не по вине работника не может служить основанием для отстранения его от работы.

6.1.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также дезинфицирующими моющими и чистящими средствами.

6.1.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227 – 231 ТК РФ).

6.1.6. Давать возможность технической инспекции труда Профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда Профсоюза беспрепятственно посещать Учреждения, рабочие места без предварительного уведомления.

6.1.7. Своевременно информировать органы государственной власти, органы местного самоуправления, Воронежское региональное отделение фонда социального страхования РФ о групповом несчастном случае со смертельным исходом.

6.1.8. В целях сотрудничества по охране труда работодателя и работников создает в организации на приоритетной основе совместную комиссию по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ.

Обучать членов комиссий по охране труда.

6.1.9. К работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда по ходатайству профсоюзного комитета применять меры морального и материального стимулирования.

6.2. Профком обязуется:

6.2.1. Осуществлять общественный контроль охраны труда, анализа состояния производственного травматизма, профзаболеваемости.

6.2.2. Осуществлять профсоюзный контроль условий труда, участвовать в комиссии специальной оценки условий труда.

6.2.3. Оказывать практическую помощь членам профсоюза в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в органах государственной власти и суде.

6.2.4. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении.

6.2.5. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профкома Учреждения и оказывать помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности.

6.2.6. Проводить проверку выполнения Соглашения с составлением акта 2 раза в год и информировать работников о принимаемых мерах по вопросам выполнения соглашения по охране труда;

6.3. Стороны соглашения обязуются:

6.3.1. Проводить совместные плановые проверки Учреждения по состоянию охраны труда.

6.3.2. Ежегодно проводить анализ несчастных случаев среди работников, учащихся, воспитанников и его результаты доводить до сведения подведомственных учреждений.

6.3.3. Принимать участие в специальных расследованиях несчастных случаев с работающими, воспитанниками согласно действующему законодательству.

6.3.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

## **7. Гарантии содействия занятости и переобучения работников**

Стороны договорились:

7.1. условиями массового высвобождения признать следующие критерии:

а) трехстороннего соглашения между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2017-2019 годы;

б) в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией Учреждения, а также сокращением объемов его деятель-

ности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и срока, в течение которого намечено их осуществить (ст.81 п.2, 82 ТК РФ);

в) применение с согласия работника в качестве временной преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют так же лица:

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

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

д) направлять на курсы переподготовки и повышения квалификации работников 1 раз в 5 лет и с учетом перспектив развития Учреждения с сохранением заработной платы по основному месту работы;

е) обеспечивать подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установлении работникам соответствующих полученным квалификационным категориям надбавок со дня вынесения решения аттестационной комиссией в соответствии с Положением об оплате труда;

ж) предоставлений гарантий и компенсаций работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ;

з) стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации соблюдение всех прав, закрепленных нормативно-правовыми актами.

7.2. Проведение упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждений на освободившиеся рабочие места.

7.3. Применение с согласия работника в качестве временной меры, альтернативной увольнению, режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и других мер в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Профсоюз осуществляет:

- общественный контроль соблюдения трудового Законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников;
- принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения, утверждения квалификационных характеристик работников.

## **8. Социальные гарантии и льготы**

8.1. Педагогическим работникам, руководящим работникам, работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, на условиях совместительства или без занятия штатной должности, независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия на работе по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, независимо от объема учебной нагрузки по одному из мест работы выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в соответствии с действующим законодательством.

8.2. В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным Приказом Минобрнауки России от 24 марта 2010 года № 209, аттестация проводится аттестационной комиссией, формируемой органом исполнительной власти субъекта РФ.

8.3. В соответствии с письмом Департамента общего образования Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18 августа 2010 года № 03-52/46 и Разъяснениями по применению Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений установленная квалификационная категория (первая или высшая) по определённой должности учитывается при работе в данной должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов.

8.4. Наименования должностей педагогических работников, по которым устанавливаются квалификационные категории, определены в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утверждённой приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 мая 2008 года № 216н.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

- временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- командировки на работу по специальности за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании»;
- при выходе на работу сохранять квалификационную категорию, которая была присвоена до наступления перечисленных выше событий.

8.4.2. Руководящим и педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания



срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия сохраняется на год надбавка к ставке заработной плате (должностному окладу) по той категории, которая имелась у работника до наступления вышеуказанных событий.

8.4.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и педагогических работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось не более одного года, сохраняется надбавка к ставке заработной платы (должностному окладу) по имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста .

8.4.4. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим и руководящим работникам муниципальных образовательных учреждений до введения в действие приказа Минобрнауки России от 24 марта 2010 года № 209, сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

8.4.5. Учреждение осуществляет финансово-хозяйственную деятельность и использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства.

8.5. Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладам) и оказание материальной помощи, осуществляемое в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения, не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

8.6. Устанавливать надбавку к ставке заработной платы (должностному окладу) работникам награжденным:

- значком « Почетный работник общего образования» в размере 20 % к ставке заработной платы (должностного оклада)
- Почетной грамотой Министерства образования в размере 10 % к ставке заработной платы (должностному окладу).

8.7. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется: Гражданским кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве».

8.8. Работникам Учреждения, пострадавшим от несчастного случая на производстве, одновременно оказывать материальную помощь в размере 100% среднемесячного заработка.

8.9. Выплачивать единовременную премию в размере должностного оклада к юбилейным датам (50 лет, 55 лет, 60 лет, 70 лет) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

8.10. Председателю профкома установить доплату в размере 20% от ставки основного оклада за общественную работу в интересах коллектива.

8.11 .Обеспечивать проведение медосмотра 1 раз в год за счет бюджетных средств работодателя.

8.12. Устанавливать дополнительный отпуск с сохранением заработной платы для работников с ненормированным рабочим днем.

8.13. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

8.13.1. За работу во вредных условиях:

- повару (по результатам специальной оценки труда);

8.13.2. С ненормированным рабочим днем:

- заместителю заведующей по административно-хозяйственной работе.

8.14. Профсоюзный комитет:

8.14.1. Оказывает содействие членам профсоюза в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

8.14.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

8.14.3. Содействует решению вопросов санаторного лечения.

8.14.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8.14.5. Обеспечивает детей работников совместно с работодателем новогодними подарками за счет собственных средств.

8.14.6. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

8.14.7. По вопросам пенсионного обеспечения стороны договорились:

- В соответствии с Федеральным Законом от 01.04.96 №27 – ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования работодатель обязан в установленный срок предоставлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным Законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, предоставленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.14.8. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения работников бюджетной сферы.

## **9. Сохранение и развитие социальной сферы.**

9.1. Учреждение предоставляет:

9.1.1. Льготную оплату за содержание детей в детских садах 100-процентную льготу:

- если родитель является штатным работником Учреждения.

9.1.2. Право на первоочередной приём в муниципальные дошкольные образовательные учреждения детей:

- штатных работников Учреждения на период работы родителей (законных представителей);

- педагогов-родителей, имеющих трёх и более детей.

9.2. Активизировать спортивно-оздоровительную работу среди работников Учреждений;

9.3. Поддерживать существующие и создавать новые условия, направленные на организацию досуга и оздоровление работников и их детей;

Профсоюз обязуется:

9.4. Организовать летний отдых работников и их детей.

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

10.1. Права соответствующего выборного профсоюзного органа и гарантии его деятельности определяются Трудовым кодексом РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», соглашением между администрацией городского округа город Воронеж и Воронежским областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РФ по обеспечению социально - экономических и правовых гарантий работников образования на 2017-2020 годы, уставом учреждения, настоящим договором.

10.2. Учреждение обязано:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в Учреждении.

10.2.2. Не допускать вмешательства, отрицательно отражающегося на практической деятельности профкома и профорганизаций Учреждения.

10.2.3. Не препятствовать представителям профорганизации посещать Учреждение, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

10.3.4. Сохранить сложившуюся систему безналичной уплаты членских профсоюзных взносов в Учреждениях на основании законодательства и настоящего договора.

10.3.5. Обеспечивать, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, которые уполномочили профсоюз предоставлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет районных профсоюзных организаций средств в размере 1%. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату (ст.377 ТК РФ).

10.3.6. Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, дру-

гим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, условий проживания работников.

10.3.7. Соблюдать гарантии для лиц, избранных в органы профессиональных союзов, не освобожденных от производственной деятельности:

- не допускать применения дисциплинарного взыскания, или увольнения по инициативе работодателя без предварительного согласия вышестоящего профоргана;
- указанным лицам предоставлять свободное от работы время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы, участия в работе конференции, пленумов, президиумов районных комитетов профсоюза;
- освобождать от производственной работы с оплатой заработной платы членов районных комитетов профсоюза на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, профсоюзной учебы.

10.3.8. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.3.9. Председатель профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством, настоящим договором.

10.3.10. Работникам, выполняющим дополнительную работу (в должности председателя профсоюзного комитета) производится доплата к ставке заработной платы в размере 20%, как за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника.

10.3.11. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

## **11. Контроль за выполнением соглашения.**

11.1. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению договора, не предоставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществление контроля за соблюдением настоящим договором.

**От работодателя:**

Заведующая  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 48»  
\_\_\_\_\_ О.М. Мелихова  
\_\_\_\_\_ 2016 года

**От работников:**

Председатель ПК ППО  
МБДОУ «Детский сад  
общеразвивающего вида № 48»  
\_\_\_\_\_ Т.Г. Говорова  
\_\_\_\_\_ 2016 года

**М.П.**