

Первичная профсоюзная организация  
профсоюза работников народного  
образования и науки РФ  
МАДОУ детский сад «Солнышко»  
Председатель Каша Калинина Е.А.  
подпись

«31» мая 2018г

МАДОУ детский сад «Солнышко»



Белоусова Е.В.

2018г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального автономного дошкольного**  
**образовательного учреждения детский сад**  
**комбинированного вида «Солнышко»**  
**на 2018-2021 гг**  
**Юридический адрес: 624170, Свердловская область,**  
**Невьянский район, пгт Верх-Нейвинский,**  
**ул. Калинина 10**  
**тел.: 8 (34370) 5-93-75, факс 5-93-61**  
**эл. адрес: mdou\_solnisko@mail.ru**

Утвержден на общем собрании  
работников МАДОУ детский сад «Солнышко»  
протокол от 31.05.2018 года

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
**ГКУ «НЕВЬЯНСКИЙ ЦЗ»**  
**«14» августа 2018 г.**  
**ЗАПИСЬ ЗА № 10-К**

пгт Верх-Нейвинский  
2018 год

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный трудовой договор (далее по тексту - Договор) - локальный правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между работниками МАДОУ детского сада комбинированного вида «Солнышко» (далее по тексту - учреждения) с Работодателем.

1.2. Договор заключен работниками учреждения, в лице председателя первичной профсоюзной организации Калининой Елены Александровны (далее по тексту - КП) с одной стороны, и Работодателем в лице директора учреждения Белоусовой Елены Викторовны, уполномоченного Уставом учреждения, с другой стороны.

1.3. Договор распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

1.4. Социально-трудовые отношения, не определенные настоящим Договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, а также, действующими в учреждении положениями и совместными решениями администрации и КП и другими локальными нормативными актами, в части, не противоречащей законодательству и настоящему Договору.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 29.08.2018 г. и действует в течение трех лет.

1.6. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а затем может быть пересмотрен по инициативе любой из сторон.

1.8. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок не более трех лет. В ходе пересмотра коллективного договора должен быть решен вопрос о возможности сохранения льгот для работников и выполнения других условий, предусмотренных прежним коллективным договором.

1.10. При ликвидации учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его действия, осуществляются только по взаимному согласию сторон на основании совместного решения; в совместное решение не могут включаться условия, ухудшающие положение работников.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законом «Об образовании», иными федеральными и региональными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими

локальными правовыми актами учреждения.

2.2. Стороны обязуются строить свои отношения на принципах партнерства, взаимного уважения, уважения интересов сторон, стремления к компромиссным решениям в спорных случаях. Нарушение этих принципов является достаточным для привлечения виновных лиц к различным видам ответственности в соответствии с законодательством.

2.3. При приеме работника на работу Работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись. (ст. 68 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы: (ст. ст. 65, 331 ТК РФ)

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки
- справку об отсутствии судимости;
- справку об отсутствии заболеваний, препятствующих осуществлению трудовой деятельности.

2.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись со следующими документами: (ст.68 ТК РФ)

- Устав учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор
- иные локальные акты.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, (ст.70 ТК РФ) в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1(2) месяца. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для воспитателей, в целях проверки их соответствия поручаемой работе.

2.7. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.8. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.11. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными

нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

2.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст.67 ТК РФ)

2.13. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров стороны рассматривают по процедуре и в сроки, определенные трудовым законодательством.

### **3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1.Администрация учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2.Администрация учреждения имеет право на прием работников дошкольного образовательного учреждения, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.3.Администрация имеет право разрабатывать и утверждать Положение об оплате труда, устанавливая систему стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4.Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим Положением об оплате труда.

3.5. Работодатель обязан:

- Правильно организовать труд работников, создать необходимые условия для высокопроизводительного труда, выплачивать зарплату, а также гарантировать работникам минимальную социальную защиту;
- осуществлять управление трудовой деятельностью и работниками в соответствии целями и задачами, определенными Уставом учреждения и настоящим Договором;
- не переводить работников на другую работу без их согласия, за исключением случаев, прямо предусмотренных трудовым законодательством;
- создавать для работников, обучающихся в учебных учреждениях необходимые условия для совмещения работы с обучением; содействовать работникам в повышении квалификации, переобучении и приобретении новой профессии;
- осуществлять ознакомление работников с изменением существенных условий труда не позднее чем за 2 месяца и информировать КП по их просьбе;
- оказывать работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата, бесплатное содействие в подборе подходящей работы, в т.ч. с использованием службы занятости, предоставлять не менее 8-х часов в неделю свободного времени для самостоятельного поиска работы;
- предоставлять КП необходимое обоснование не позднее чем за 3 месяца до массового высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата;
- при сокращении численности или штата предоставлять преимущественное право оставления на работе категориям работников прямо указанных в законодательстве;
- сохранить высвобождаемым работникам гарантии и льготы, предусмотренные законодательством;
- ежемесячно перечислять на расчетный счет КП удержанные членские профсоюзные взносы;
- работодатель не вправе задерживать перечисление удержанных из заработной платы профсоюзных взносов.

3.6. Работодатель ведет учет и хранение до момента увольнения работника из учреждения его заявления об удержании членских профсоюзных взносов.

#### **4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работники учреждения обязуются:

- обеспечить высокую исполнительскую и трудовую дисциплину в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым законодательством и настоящим Договором;

- обеспечить рациональное использование материально-энергетических ресурсов, сохранность зданий, оборудования, инструмента и инвентаря, вверенного им для выполнения работ;

- выполнять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда, соблюдать требования инструкций и нормативных документов по охране труда;

- содействовать администрации в расследовании случаев хищения и порчи материальных ценностей, не принимать мер к бойкотированию деятельности учреждения;

- не призывать и не объявлять забастовки, при выполнении условий Договора Работодателем, а также при невыполнении коллективного договора по обстоятельствам, независящим от Работодателя.

4.2. Работники имеют право:

- требовать от администрации Работодателя выполнения условий трудового законодательства, настоящего Договора;

- осуществлять защиту своих прав в части соблюдения трудовых гарантий.

4.3. Работники, нарушающие нормы трудового законодательства, участвующие в незаконных забастовках или иных незаконных акциях, привлекаются к дисциплинарной, административной, материальной и иной ответственности согласно действующего законодательства РФ, региональных и муниципальных и локальных правовых актов.

#### **5. ПРОФСОЮЗНЫЕ ПРАВА И ГАРАНТИИ**

5.1. Комитет профсоюзов (далее КП) является представителем, выразителем и защитником профессиональных и социальных интересов всех работников учреждения, которые уполномочили его подписать от его имени настоящий коллективный договор. Основываясь на этом, Работодатель признает особые права КП, согласно условий настоящего договора. КП осуществляет надзор и контроль за соблюдением администрацией (Работодателем) законодательства о труде и условий коллективного договора, выявляет и защищает законные интересы работников.

##### **5.2. Стороны договорились:**

5.2.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

5.2.2. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты

специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

### **5.3. Работодатель обязуется:**

5.3.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5.3.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

5.3.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

5.3.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также не являющихся членами Профсоюза, но письменно заявивших о перечислении 1 % на счёт Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и указанные средства и перечислять их на расчетный счет профсоюзной организации (районной (городской) организации Профсоюза).

5.3.5. Предоставлять профсоюзным комитетам первичных профсоюзных организаций бесплатно необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников.

5.3.6. Предоставить право представителю профкома участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.

5.3.7. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

5.3.8. Устанавливать доплаты в размере до 50% размера оклада (должностного оклада) работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, до 30% уполномоченному по охране труда.

5.3.9. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

5.3.10. Размещать на сайте образовательной организации страницу первичной профсоюзной организации.

5.3.11. Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).

5.3.12. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории, дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного

процесса), по желанию работника в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

#### **5.4. Стороны договорились:**

5.4.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

5.4.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

5.4.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социальному страхованию и других.

5.4.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

5.4.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 3](#) или [5](#) части первой статьи 81 ТК РФ;

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

5.4.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект

локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган).

2. Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.

3. В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

4. При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### **5.5. Первичная профсоюзная организация обязуется:**

5.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении.

Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

5.5.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

5.5.3. Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

5.5.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или квалификационную категорию представлять их интересы.

5.5.5. Оказывать работодателю необходимую консультационную, методическую, информационную помощь в целях профилактики нарушений трудового законодательства;

5.5.6. Оказывать содействие работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

5.5.7. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

5.5.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

5.5.9. Вести разъяснительную работу.

5.5.10. Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

5.5.11. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

5.5.12. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников–членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда»



5.5.13. Предоставлять частичную компенсацию стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

### **5.6. Разрешение трудовых споров.**

5.6.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

5.6.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

5.6.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

### **5.7. Заключительные положения.**

5.7.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

5.7.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

5.7.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

5.7.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

5.7.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1. В учреждении пятидневная рабочая неделя с 2-мя выходными днями.

6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели - 40 часов:

- для педагогических и медицинских работников устанавливается сокращенная рабочая неделя;
- воспитатель - 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель – 24 часа в неделю;
- учитель-логопед – 20 часов в неделю;
- инструктор по физической культуре – 30 часов в неделю;
- медицинские работники – 39 часов в неделю
- сторож, уборщик служебных помещений согласно индивидуально утвержденному графику работы.

6.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

6.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым, отдельные работники могут по распоряжению директора учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников:

- директор;
- заведующий хозяйством;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер.

6.5.Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День Защитников Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник весны и труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября - День народного единства (ст.112 ТК РФ).

6.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.

6.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.8. Педагогическим работникам, инструктору по физической культуре, музыкальному руководителю, педагогу – психологу предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня, учителю – логопеду - 56 календарных дней.

6.9. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором по согласованию с представительным органом трудового коллектива до 15 декабря текущего года (статья 123 ТК РФ).

6.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст. 120 Трудового кодекса РФ).

6.11. Работникам учреждения предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению в следующих случаях: (статья 128 ТК РФ)

- в случаях рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетание работника – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - по соглашению сторон до 3 месяцев в году;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году;
- в течение недели, предшествующей 1 сентября, женщинам, имеющим детей с 1-го по 4-й класс – 1 календарный день;
- при прочих уважительных причинах.

6.12. Работникам учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случае:

- смерти родственников ( 1 линии) -3 дня; (2 линии) – 1 день;

- собственной свадьбы (для вступающих в брак в впервые), свадьба детей -1 день;
- проводов ребенка в первый класс ( предоставляется одному из родителей работающих в данном учреждении) – 1 день.

6.13. Работникам учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день:

- директор – 7 календарных дней;
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня;
- заместитель директора- 3 календарных дня;
- главный бухгалтер - 3 календарных дня.

за вредные условия труда:

- повар – 7 календарных дней;
- шеф - повар – 7 календарных дней;

(Постановление ВЦСПС № 298 /П-22 от 25 октября 1974 года. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (ст. 117 Трудового кодекса РФ)).

6.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст.125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

6.15.Преимущественное право отпусков в удобное время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- муж, в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам (ст. 123 ТК РФ);
- граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (закон РФ от 15.05.1991г № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- Герои Советского союза, герои РФ и полные кавалеры ордена Славы (закон РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев РФ и полных кавалеров ордена Славы»);
- граждане, награжденные знаком «Почетный донор», «Почетный донор СССР» (закон РФ от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»);
- Ветераны Великой Отечественной войны, иные участники Великой Отечественной войны и боевых действий, ветераны труда (ФЗ от 12.01.1995г № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена трудовой славы (ФЗ от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена трудовой славы»);
- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне и получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (ФЗ от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);
- работник, супруг которого является военнослужащим (ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

## **7. ОПЛАТА ТРУДА**

7.1 Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии со штатным расписанием, Положением об оплате труда работников МАДОУ детский сад «Солнышко» устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС) работ и профессий рабочих;
- номенклатуры должностей;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или Совета учреждения

7.2. Выдача заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные дни (15 числа - за 1-ую половину месяца, 30 числа - за 2-ую половину месяца, в феврале 28 числа месяца) путем перечисления на пластиковые карты.

7.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся компенсационные выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.5. Для работников образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.6. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7.7. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, выплачивается:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда - до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда - до 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и на основании специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Перечень рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями труда закрепляется в коллективном договоре учреждения.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **8. Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этих задач согласовать проведение мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 2).

8.3. Создать совместную комиссию по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией на паритетной основе (приказ № 412 от 24.06.2014 г. «Об утверждении типового положения о комитете труда Российской Федерации»).

8.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

8.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать представителей профкома, комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда.

8.6. Инструктаж по охране труда проводить под роспись с поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

8.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)». Обеспечить проведение этих осмотров (обследований), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального

развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.9. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. № 426-ФЗ. Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

8.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей согласно приложению № 3;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложения № 5. Размер доплат устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ), по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.11. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

8.12. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минтруда России № 997Н от 09.12.2014г., Приказом министерства здравоохранения и соцразвития № 1222 от 17.12.2012г. Согласно приложению № 6 обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя.

8.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

8.14. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

8.15. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

8.16. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

экономии фонда заработной платы.

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

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

8.20. Осуществлять совместно с председателем первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

### 8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения.

8.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.2.3. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

8.2.4. Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.

8.2.5. Регулярно заслушивать на заседаниях председателя первичной профсоюзной организации уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.

8.2.6. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

8.2.7. Помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

8.2.8. Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».

### 8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8.3.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Договор подписали  
от работодателя:

Директор

МАДОУ детский сад  
комбинированного вида «Солнышко»

ДЕТСКИЙ  
САД  
КОМБИНИРОВАННОГО  
ВИДА  
Е. В. Белоусова  
ПОДПИСЬ «СОЛНЫШКО»



от работников:

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

*Кау*  
подпись

Е.А. Калинина