

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
Т.С.Тутикова  
20.01.2022 года



От работодателя:  
Заведующий МБДОУ д/с № 29  
г. Ставрополя  
М.Е.Нехаева  
20.01.2022 года



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА  
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА №29  
ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ**

**на 2022 – 2025 годы, принят комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением**

«21» января 2022г.

Зарегистрировано  
в комитете труда  
и социальной защиты населения  
администрации  
города Ставрополя

№ 520 от 21.01.2022 г.  
дата, рег. №  
подпись, печать

Зарегистрировано  
в комитете Ставропольской  
городской организации  
Профессионального союза работников  
народного образования и науки РФ



## Оглавление

1.	Титульный лист Коллективного договора	стр. 1
2.	Оглавление	стр. 2-3
3.	Раздел 1. Общие положения	стр. 4-5
4.	Раздел 2. Трудовой договор. Заключение, изменение и прекращение трудового договора	стр. 6-7
5.	Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	стр. 7-9
6.	Раздел 4. Оплата и нормирование труда	стр. 9-12
7.	Раздел 5. Охрана труда	стр. 12-16
8.	Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями	стр. 16-18
9.	Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 18
10.	Раздел 8. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации	стр. 18-20
11.	Раздел 9. Разрешение споров, дисциплинарное взыскание	стр. 20-21
12.	Раздел 10. Контроль выполнения коллективного договора	стр. 21
13.	Раздел 11. Заключительные положения	стр. 21-22
14.	<i>Приложение №1</i> Правила внутреннего трудового распорядка	стр. 23-44
15.	<i>Приложение №2</i> Соглашение по охране труда на 2020-2022гг..	стр. 45-49
16.	<i>Приложение №3</i> Акт о выполнении соглашения по охране труда за 2019г.	стр. 50-53
17.	<i>Приложение №4</i> Положение об оплате труда	стр. 54-81
18.	<i>Приложение №5</i> Положение о премировании выплат работникам МБДОУ детского сада №29 города Ставрополя	стр. 82-85
19.	<i>Приложение №6</i> Положение по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ детского сада №29 города Ставрополя за результативность и эффективность работы	стр. 86-93
20.	<i>Приложение №7</i> Положение о материальной помощи работников МБДОУ детского сада №29 города Ставрополя	стр. 94-95
21.	<i>Приложение №8</i> Форма расчетного листа, выдаваемого сотруднику МБДОУ д/с №29 г. Ставрополя при получении заработной платы	стр. 96-99
22.	<i>Приложение №9</i> Состав комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением МБДОУ д/с №29 г. Ставрополя (статья 35 ТК РФ)	стр. 100
23.	<i>Приложение №10</i> Состав комиссии МБДОУ д/с №29 г. Ставрополя по охране труда (статья 218 ТК РФ)	стр. 101
24.	<i>Приложение №11</i> Состав комиссии МБДОУ д/с №29 г. Ставрополя по трудовым спорам	стр. 102
25.	<i>Приложение №12</i> Перечень профессий и должностей работников МБДОУ д/с №29 г.	стр. 103-104

	Ставрополя, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, труда за счет средств работодателя	
26.	<i>Приложение №13</i> Перечень профессий и должностей работников МБДОУ д/с №29 г.Ставрополя, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с условиями труда за счет средств работодателя	стр.105
27.	<i>Приложение №14</i> Список работников МБДОУ д/с №29 г. Ставрополя, которым по условиям труда рекомендуются предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) за счёт работодателя	стр.106
28.	<i>Приложение №15</i> Перечень должностей и профессий, которым для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь 1-ю квалификационную группу по электробезопасности	стр.107
29.	<i>Приложение №16</i> Порядок и условия предоставления педагогическим работникам МБДОУ д/с №29 г. Ставрополя длительного (до 1 года) отпуска	стр. 108-109
30.	<i>Приложение №17</i> Список работников МБДОУ д/с №29, ознакомленных с условиями коллективного договора на 2022-2025 гг.	стр. 110-112

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении комбинированного вида детском саду №29 города Ставрополя (далее МБДОУ д/с №29).

Коллективный договор заключен между работниками МБДОУ д/с №29, представляемыми профсоюзным комитетом МБДОУ д/с №29, именуемым в дальнейшем «Профком», в лице его председателя и работодателем в лице заведующего МБДОУ д/с №29.

Работодатель признает Профком полномочным представителем работников организаций по всем условиям коллективного договора.

Коллективный договор заключается на 2022-2025 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ), действует до момента принятия нового коллективного договора.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» от 11.03.92г., приказом Министерства образования РФ «О службе охраны труда» от 27.02.95г., иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, краевым и городским отраслевым соглашением.

Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ д/с №29 (ст. 43 ТК РФ).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальным обслуживанием работников организации, гарантии и льготы, предоставленные работодателем.

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

- развития системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

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

Работодатель включает представителей ПО в коллегиальные органы управления организацией с правом голоса (комиссия для ведения

коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; комиссия по трудовым спорам; комиссия по охране труда; комиссии по ГО и ЧС; комиссии по оценке результативности и эффективности работы и поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда).

1.5. Стороны принимают на себя обязательства, включенные в отраслевое соглашение, а также в региональное и территориальное трехсторонние соглашения.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия коллективного договора.

1.6. Стороны договорились, что комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением (далее Комиссия), осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.7. В случае, если вносимые изменения существенны, Работодатель и Профком обязуются в срок до 1 мес. провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обсуждать вопросы о работе организации, внесению предложений по ее совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию учреждения;
- создавать условия для профессионального и личностного роста сотрудников, усилению мотивации труда;
- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, принимать и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

## РАЗДЕЛ II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились о следующем.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор, составленный в двух экземплярах, хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются кадровой службой и согласовываются с Профкомом.

Работодатель предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивая равную оплату за труд равной ценности.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок (но не более пяти лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

В трудовой договор с работниками бухгалтерии, кадровой службы включается условие о неразглашении персональных данных работников.

2.2. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с Профкомом разрабатывается Положение о порядке обработки персональных данных работников.

2.3. При приёме на работу кроме случаев, предусмотренных статьёй 70 ТК РФ, испытание не устанавливается для:

- многодетных матерей;
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штатов, в течение 2-х лет после увольнения.

2.4. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

2.5. Профком осуществляет контроль соблюдения Работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших Профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением и расторжением трудовых договоров.

### РАЗДЕЛ III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. График рабочего времени в МБДОУ д/с №29 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение №1*) и утверждается работодателем (по согласованию с профсоюзным комитетом) с учетом специфики работы сотрудников. Работодатель знакомит с этим графиком работников (под роспись) не позднее, чем за 1 месяц (ст. 103 ТК РФ) до его введения в действие.

3.2. В правилах внутреннего трудового распорядка оговариваются обязанности всех работников по должностям (воспитателя, социального педагога, психолога и т.д.) и доводятся до членов коллектива.

3.3. Привлечение работника для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с его согласия.

3.4. В МБДОУ д/с №29 применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.5. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие трудоспособность на производстве.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

3.7. В течение рабочего дня, смены работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 мин, которые в рабочее время не включаются, педагогическим работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст. 108 ТК РФ).

#### 3.8. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- не имеет права требовать от работников работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст. 60 ТК РФ);

- организует работу в летнее время по особому графику. Педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организаторской работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки;

- разрабатывает расписание занятий и согласовывает его с профкомом с учетом строгого соблюдения санитарно-гигиенических норм, педагогической целесообразности;

- устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в отпуск с учетом рекомендаций методических

объединений;

- составляет график отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом за две недели до наступления календарного года и доводит его до сведения всех работников не позднее, чем за 2 недели до ухода в отпуск (ст. 123 ТК РФ);

- имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента приема. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ);

- педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ).

### 3.9. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, одинокой матери, у которой есть ребенок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску (ст. 263 ТК РФ).

- работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы (в календарных днях) (ст. 128 ТК РФ):

- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту)– до 14 календарных дней в году;
- ✓ родителям и женам военнослужащих, погибшим или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ);

- продолжительность ежегодного трудового отпуска для педагогов устанавливается в соответствии со ст. 334 ТК РФ;

- педагогическим работникам, проработавшим в учреждении 10 лет и выше, предоставляется длительный отпуск до 1 года в соответствии с уставом общеобразовательного учреждения (ст. 335 ТК РФ).

### 3.10. ПРОФКОМ:

- осуществляет контроль за учебной нагрузкой педагогов, не допуская



привлечения к сверхурочной работе без согласия работника;

- следит за рациональным составлением расписания учебных занятий, соблюдением санитарно-гигиенических норм и нагрузки воспитанников и педагогов;

- не допускает привлечения сотрудников к выполнению работы, не входящей в круг их прямых обязанностей без их согласия;

- следит за соблюдением норм продолжительности рабочего времени техперсонала, своевременностью составления графика работы и ознакомления с ним каждого работника;

- изучает и вносит предложения по совершенствованию организации труда и целесообразному использованию рабочего времени.

#### РАЗДЕЛ IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников МБДОУ д/с №29 осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида №29 города Ставрополя, принимаемом по согласованию с Профкомом (*приложение №4*), которое включает условия оплаты труда, размеры окладов работников, размеры тарифных ставок профессий рабочих, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты. Минимальная заработная плата в организации не может быть ниже МРОТ Ставропольского края.

4.3. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов работникам и тарификация работ проводятся в соответствии с Общими положениями тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС).

4.4. Оклады работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.

4.5. Стороны договорились, что заработная плата руководящих работников не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 3 раза.

4.6. Компенсационные и стимулирующие выплаты определяются в процентном отношении к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы.

4.7. Работодатель устанавливает стимулирующие выплаты, премирует работников, руководствуясь «Положением о премировании выплат работникам МБДОУ детского сада №29 города Ставрополя», «Положением по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и

показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ детского сада №29 города Ставрополя за результативность и эффективность работы» (приложение №5, б).

#### 4.8. Компенсационные выплаты осуществляются:

За работу в образовательном учреждении комбинированного вида, за работу в компенсирующих группах для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) от 20%:

зам заведующего по УВР - 20%

воспитателям - 20%;

учителям-дефектологам - 20%;

учителям-логопедам - 20%;

музыкальному руководителю - 20%;

социальному педагогу - 20%;

педагогу-психологу - 20%;

помощникам воспитателей - 15%

Доплата за работу, не входящую в круг прямых обязанностей - 30%:

Помощникам воспитателей - за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков.

- при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся доплаты к тарифным ставкам, должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда, или в абсолютном размере, но не может быть более 100% от должностного оклада замещающего, заменяемого сотрудника тарифной ставки профессий рабочих.

#### 4.9. Стимулирующие выплаты осуществляются в виде:

- оплаты за интенсивность труда (приложение №4);

- премирования работников. По итогам работы за год при наличии фонда экономии заработной платы работникам организации выплачивается вознаграждение, принимаемое с учётом мнения Профкома. Также выплачивается премия за качество выполняемых работ (по согласованию с Профкомом);

- стимулирующие выплаты за наличие квалификационной категории, учёной степени (приложение №4).

- материальной помощи в размере до 2 (двух) должностных окладов.

#### 4.10. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

4.11. Работодатель ежемесячно выплачивает сумму, соответствующую количеству набранных за месяц баллов согласно положению по выплатам стимулирующего характера на основании критериев и показателей для распределения поощрительных выплат работникам МБДОУ д/с №29 за результативность и эффективность работы (*приложение №6*).

4.12. Работникам, переведенным на ниже оплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.13. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

4.14. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.15. Зарплата выплачивается 10-го и 25-го числа каждого месяца по заявлению работника на указанный им банковский счёт. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.16. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях производимых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников -профкома (ст. 136 ТК РФ) и является *приложением №8* к настоящему коллективному договору.

4.17. Работодатель обязуется обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям на профсоюзные взносы.

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной суммы. Считать дни приостановки работы простоем по вине работодателя (ст. 142 ТК РФ).

Время приостановки работником работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ) оплачивается Работодателем в размере среднего заработка.

4.19. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им оплаты отпуска.

4.20. В случае направления работника в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения в размере фактически произведённых расходов на основании представленных документов.

4.21. Стороны договорились, что запрещается принудительный труд, к которому относятся нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном объеме (ст. 4 ТК РФ).

#### 4.22. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- обязуется своевременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также по желанию работника, с табелем учета рабочего времени, ежемесячно представляемого к оплате в бухгалтерию;
- информирует коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, выделяемых по нормативным статьям, доходам от хозяйственной деятельности учреждения, целевых вложениях общественных и кооперативных организаций), а также их расходовании.

#### 4.23. ПРОФКОМ:

- осуществляет контроль за правильным установлением должностных окладов и тарификационных ставок, своевременным внесением изменений в тарификацию в связи с аттестацией, своевременностью выдачи заработной платы;
- активно участвует в аттестации. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек, своевременное заполнение их после аттестации;
- оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда;
- участвует в распределении баллов согласно критериям и показателям для распределения поощрительных выплат для всех категорий работников за результативность и эффективность работы, на основе чего заполняется лист согласования протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников учреждения на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за каждый месяц.

## РАЗДЕЛ V. ОХРАНА ТРУДА.

### 5.1. РУКОВОДИТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ ОБЕСПЕЧИТЬ:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права руководитель обязуется заключить соглашение по охране труда (*приложение №2*) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства согласно соглашению по охране труда на календарный год:

- применение средств индивидуальной и коллективной защиты на

каждом рабочем месте;

- оснащение рабочих мест необходимым оборудованием, мебелью, инструментом и сохранность этого имущества на период его эксплуатации;

- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, оказания медицинской помощи, для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212, 223 ТК РФ);

- проверку состояния питьевой воды в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями;

- тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;

- работу пищеблока для обеспечения воспитанников горячим питанием;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения;

- обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ) (*приложение №12*);

- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом;

- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212, ст.219 ТК РФ);

- медицинской аптечкой медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи (ст.223 ТК РФ);

- больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую более лёгкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы.

## 5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ);

- проводить со всеми поступающими, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- своевременно организовывать проведение обучения и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

- проводить в учреждении специальную оценку по условиям труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в

порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюза;

- в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов выборного профсоюзного органа и комиссии по охране труда;

- на время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- в случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой как простой не по вине работника;

- отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя;

- в случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине работодателя выплачивать компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в ст. 184 ТК РФ;

- нести ответственность за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством;

- рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению;

- обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления. Предоставлять помещения, средства связи

для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

### 5.3. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ ОБЯЗУЕТСЯ:

- осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и правовых актов по охране труда силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома;
- контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- проводить независимую экспертизу условий труда;
- требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения;
- своевременно информировать вышестоящий профсоюзный орган обо всех несчастных случаях, происшедших в учреждении;
- в случае грубых нарушений требований охраны труда профсоюзная организация вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации;
- оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников;
- избирать уполномоченного по охране труда для работы в комиссии по ОТ учреждения;
- заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год;
- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- организовывать работу по оздоровлению работников учреждения.

### 5.4. СТОРОНЫ ОБЯЗУЮТСЯ СОВМЕСТНО:

- создать комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст.218 ТК РФ);
- ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, с указанием должностного лица, ответственного за его выполнение;
- осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

### 5.5. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ТЕХНИКЕ БЕЗОПАСНОСТИ:

- строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда (ст.214 ТК РФ);
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессионального заболевания, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст.214 ТК РФ);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучению, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.214 ТК РФ);
- проходить по представлению и за счёт средств работодателя периодические и предварительные медицинские осмотры;
- осуществлять заботу об укреплении своего здоровья в целях плодотворной работы;
- работник имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследовании происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

## РАЗДЕЛ VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

### 6.1. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких, многодетные семьи, одиноких пенсионеров и др. с целью оказания адресной социальной поддержки;
- обязуется осуществлять Государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создает комиссию по социальному страхованию из представителей администрации и членов профсоюзного комитета на паритетной основе;
- производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности, – за счет средств Фонда социального страхования РФ. Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 24 месяца, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам;
- ходатайствует перед комитетом образования администрации города Ставрополя о предоставлении служебного места для детей сотрудников МБДОУ д/с № 29 г.
- в случае, когда изменения организационных условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях



сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством и с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок не более шести месяцев.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профкома.

- не позднее, чем за 3 месяца Работодатель представляет в Профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- работодатель и Профком совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, ухудшения финансово-экономического положения организации.

- стороны договорились обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов, помимо указанных в действующем законодательстве, следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие в учреждении 10 и более лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;

- работники, не имеющие других доходов.

- лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

## 6.2. СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

- председатель комиссии избирается общим собранием коллектива из состава профкома. Комиссия рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию;

- ежегодно работники проходят необходимый медицинский осмотр. Медицинские осмотры, предусмотренные нормативными документами, проводятся за счет средств работодателя;

- работодатель производит обязательное медицинское и пенсионное страхование работников;

- комиссия ежегодно проводит анализ причин заболеваемости работников с временной и стойкой утратой работоспособности. По результатам анализа намечает меры по профилактике заболеваний;

- в пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с чрезвычайными происшествиями:

- ✓ смерть сотрудника или его близких родственников;

- ✓ при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т. д.;
- ✓ в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье;
- ✓ в связи с юбилейными датами;
- ✓ к отпуску, на лечение, приобретение путёвок и в целях социальной защиты в размере до 3-ех окладов, при наличии фонда экономии заработной платы учреждения;

### 6.3. ПРОФКОМ:

- принимает участие в составлении социального паспорта образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки;
- организует проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий;
- информирует о наличии профсоюзных путевок с 20% скидкой.

## РАЗДЕЛ VII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов организации, но и потребностей личностного роста работника.

7.2. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

7.3. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Ежегодно на эти цели предусматриваются средства в размере **2%** от годового фонда оплаты труда организации.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ежегодно определяются работодателем с учетом мнения Профкома.

7.4. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.

7.5. Стороны договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже чем 1 раз в 3 лет.

## РАЗДЕЛ VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных

интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

8.2. Работодатель признаёт Профком полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников; содействия их занятости; ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением; соблюдения законодательства о труде; участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Работодатель оказывает содействие Профкому в его уставной деятельности (ст. 377 ТК РФ).

8.4. В целях создания условий для деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюза, установленные настоящим коллективным договором и действующим законодательством (гл. 58 ТК РФ).

- не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации установленных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ).

8.5. Информация Профкома размещается в доступном для всех работников месте (холл учреждения).

8.6. Работодатель предоставляет Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности средства связи, компьютер, множительную технику.

8.7. Работодатель ежемесячно в дни выплаты заработной платы бесплатно перечисляет на счета первичной профсоюзной организации в соответствии с письменными заявлениями работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % от заработной платы работников – членов профсоюза.

8.8. Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для участия в профсоюзных конференциях, съездах, пленумах, а также для участия в семинарах, проводимых профсоюзами.

8.9. Работники, избранные в состав Профкома, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия Профкома, членами которого они являются, а руководители Профкома – без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие уставную деятельность профкома.

8.11. Работодатель предоставляет возможность членам выборных профсоюзных органов проходить обучение с отрывом от производства по вопросам, входящим в компетенцию профсоюза с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

8.12. Профком информирует работодателя о своих решениях,

касающихся ее деятельности, о результатах проверок, связанных с выполнением трудового законодательства.

8.13. Профсоюз доводит до сведения работодателя, коллектива решения вышестоящих профсоюзных органов, по вопросам, связанным с трудовыми отношениями, а также об акциях, организуемых профсоюзом.

## РАЗДЕЛ IX. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО СЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, УКРЕПЛЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА, ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

9.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения вопросов при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

9.3. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ (гл.60).

9.4. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, а председатель профкома – органа вышестоящей профсоюзной организации.

9.5. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Членов выборных профсоюзных органов с согласия органа, членами которого они являются.

9.6. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщить представителям профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.7. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он знал или должен узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока, комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу.

9.8. Работодатель, представители работодателя не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав. Преследование работников за использование ими допускаемых способов самозащиты трудовых прав запрещается (ст.380 ТК РФ)

### ПРОФКОМ:

9.9. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с работодателем. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с гл.61 ТК РФ.

9.10. Осуществляет в пределах компетенции, установленной ТК РФ

контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, наложения дисциплинарных взысканий.

## РАЗДЕЛ X. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по разработке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже, чем раз в год.

10.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию Профкома предоставляет необходимую информацию (размер среднесписочной численности работников, средней заработной платы, фонда оплаты труда и его структуру и др.).

10.4. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору к сторонам, подписавшим коллективный договор, могут быть применены следующие меры ответственности:

- профсоюзный комитет: предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы, объявление недоверия,
- работодатель: меры ответственности, предусмотренные ст. 55 ТК РФ.

10.5. Ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на стороны, его подписавшие.

## РАЗДЕЛ XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор составлен в четырёх экземплярах. 2 экземпляра хранятся у представителей сторон, 1 – в комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя, 1 – в комитете городской организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

11.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

11.3. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению коллективного договора, несут ответственность в соответствии со ст. 54 ТК РФ.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься

любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора.

11.5. Нерегулированные разногласия между Работодателем и Профкомом по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, Профком имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом.

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в оглавлении.

Коллективный договор подписали:

Заведующий МБДОУ д/с № 29

г. Ставрополя \_\_\_\_\_

М.Е.Нехаева

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ д/с № 29

г. Ставрополя \_\_\_\_\_

Т.С.Тутикова

Подписано в 4-х экземплярах.