

Брянская  
городская администрация  
241002, г. Брянск,  
пр-т Ленина, 35

**Зарегистрировано**

Рег. № 896  
- 10 - 09 2024 г.

Заместитель Главы  
городской администрации

*с. р. м. о. с. г. о. с. м. м. м.*

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное  
учреждение  
детский сад комбинированного вида №114  
«Чебурашка» г. Брянска

на 2021-2024 годы

Коллективный договор подписан сторонами «17» августа 2021 г.

**От работодателя:**

Заведующий МБДОУ детского сада  
№114 «Чебурашка» г. Брянска  
*Г.Н. Игинова*  
(подпись, ФИО)

М.П.

**От работников**

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБДОУ детского сада  
№114 «Чебурашка» г. Брянска  
*Е.В. Игнатенко*  
(подпись, ФИО)

М.П.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в *муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида №114 «Чебурашка» г. Брянска* (далее - Учреждение) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей (заведующего и председателя первичной профсоюзной организации).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

— работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации *Игнатенко Евгении Валерьевны*;

— работодатель в лице его представителя - заведующего образовательным учреждением *Игиновой Галины Николаевны*.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на заведующего, работников Учреждения, являющихся членами профсоюза и работников, которые уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их социально-трудовые интересы.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.5. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует три года.

1.6. Работодатель и профсоюзная организация обязуются соблюдать условия, принятые в настоящем договоре.

1.7. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность согласно ст.55 ТК РФ.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим (работодателем).

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения

оформляются в письменном виде приложением к договору и являются неотъемлемой его частью.

1.11. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются комиссией по разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и (или) обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников;

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- по согласованию;
- учет мотивированного мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке, внесению изменений и дополнений, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора.

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном ст. 74 ТК РФ.

2.8. Работодатель обязуется:

Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реперофилитированием образовательного учреждения по инициативе органов местного самоуправления, может осуществляться при условии

предварительного письменного уведомления органов службы занятости, профсоюзную организацию с указанием причин, количества и категорий работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер по их трудоустройству.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 3 лет;
- проработавшие в данном образовательном учреждении свыше 15 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж до 2 лет педагогической работы;
- семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одинокие родители (попечители), имеющие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы;
- работники, имеющие почетные звания, ведомственные знаки отличия;
- работники, имеющие статус переселенцев из районов, пострадавших в результате катастрофы на ЧАЭС (зона отселения);

2.11. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в нем.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. 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.

2.14. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

2.15. *Работодатель обязуется:*

2.15.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

2.15.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.15.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органа управления образованием).

2.15.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», утвержденным приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (должностные оклады), ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.15.5. Предусматривается особая форма аттестации в целях установления той же (имеющейся) квалификационной категории для педагогических работников:

- награжденных государственными наградами Российской Федерации;
- награжденных почетными званиями «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации» в межаттестационный период;
- победителей, занявших первое место, а также лауреатов и призеров, занявших второе и третье места регионального этапа Всероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления высшей квалификационной категории предусматривается работникам из числа профессорско – преподавательского состава организаций высшего образования, имеющих квалификационные категории в других отраслях и (или) учёные степени или учёные звания, при приёме на педагогические должности. Также предусматривается установление высшей квалификационной категории без наличия первой квалификационной категории.

Особая форма аттестации в целях установления первой квалификационной категории также предусматривается для победителей, занявших призовые места, и лауреатов в муниципальных этапах Всероссийских конкурсов «Воспитатель года», «Педагогический дебют», «Сердце отдаю детям» в межаттестационный период.

Особая форма аттестации в целях установления квалификационной категории осуществляется по заявлению педагогического работника, ходатайства руководителя Учреждения и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.15.6 В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохранять выплату заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория (*приложение №1*)

2.15.7 В случае окончания срока действия квалификационной категории продлить выплату педагогическим работникам заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
  - отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
  - возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;
- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяется законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (*Приложение 2*), трудовым договором.

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

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.5. В случае производственной необходимости персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени, с и письменного согласия.

3.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается с учетом необходимости нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Отпуск работника должен быть перенесен в случае, если работодатель своевременно не уведомил о нем работника (не позднее чем за 14 дней до его начала) или своевременно не была произведена его оплата.

3.7. В соответствии со статьями 115 ч. 2, 334 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»

Предоставить:

- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня следующим категориям работников: воспитатель, старший воспитатель, заведующий Учреждения.

- ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, принимающим непосредственное участие в работе с детьми с ОВЗ: музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, педагог-психолог.



3.8. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в образовательном учреждении.

Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (*Приложение № 5*).

3.11. Стороны пришли к соглашению, что работник Учреждения имеет право на основании письменного заявления, согласно ст. 128 ТК РФ на получение отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в первый день учебного года – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в случае проводов детей в армию - 1 день.

3.12. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников образовательного учреждения, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.14. Работодатель обеспечивает воспитателям, младшим воспитателям, помощникам воспитателя возможность приема пищи в рабочее время одновременно с детьми.

Время перерыва для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут. (ст. 108 ТК РФ).

3.15. Предоставлять работникам по письменному заявлению право при прохождении диспансеризации получить освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы и среднего заработка.

Работники, получающие пенсию (по старости или за выслугу лет), а также не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста вправе получить аналогичное освобождение на 2 рабочих дня в год.

Конкретный день или дни прохождения для прохождения диспансеризации согласовываются с работодателем.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4. Стороны исходят из того, что:

4.1. Оплата труда работников устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации и Брянской области, Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 1).

4.2. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая при введении новой системы оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Установленная при тарификации заработная плата педагогическим работникам Учреждения выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

4.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже МРОТ, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом оплата за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемую в порядке совмещения профессий (должностей) производится сверх установленного минимального размера оплаты труда или установленного в Брянской области размера минимальной заработной платы.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам Учреждения производится 10 и 25 числа ежемесячно.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ

4.5. Изменение размеров ставок (окладов) производится:  
при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;  
при получении образования или восстановлении документов об образовании

– со дня представления соответствующего документа;  
при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;  
при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.6. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с работодателем в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.7 При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.8. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки производить выплаты работникам, участвовавшим в забастовке, заработной платы в полном объеме при продолжительности акции не более 3 календарных дней.

4.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

## V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с ТК РФ, Законом Брянской области "Об охране труда в Брянской области" работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*Приложение № 3*).

5.2. Ежегодно предусматривать на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников и другие мероприятия из всех источников финансирования денежные средства в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг (муниципального задания).

5.3.Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 30%) в Фонд социального страхования для оплаты на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, специальную оценку условий труда, приобретение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санаторно-курортных путевок.

5.4. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.5.Организовывать оплату и проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников Учреждения в установленные сроки (за счет средств работодателя) и приобретение медицинских санитарных книжек.

5.6На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и полный заработок.

5.7.Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет

5.8.Обеспечить:

— своевременную выдачу работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а так же моющих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с действующим законодательством (Приложение 4);

— ремонт, стирку, сушку средств индивидуальной защиты.

5.9.Совместно с профсоюзной организацией организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в Учреждении и выполнением соглашения по охране труда.

5.10.Обеспечить права работников на охрану труда и оформление этих прав в трудовых договорах

5.11.Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и профсоюзной организации.

На общем собрании работников Учреждения ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

5.12.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года и по мере необходимости

5.13. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

5.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзной организацией.

5.15. Профсоюзная организация обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза.
- проводить работу по оздоровлению работников членов профсоюзов и их детей совместно с вышестоящими организациями профсоюзов.

## VI. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА И НАСТАВНИЧЕСТВО

6.1. Стороны считают необходимым:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в Учреждении, производить наставникам доплаты за проводимую работу на условиях, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (Приложение № 1);
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком;
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников;
- развивать творческую активность молодёжи;
- обеспечивать гарантии и компенсации работников из числа молодежи в образовательном учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и коллективным договором.

6.2. Стороны рекомендуют работодателям:

Содействовать созданию моральных и материальных стимулов по привлечению в сферу молодых воспитателей и повышению качества кадрового потенциала всех образовательных организаций.

## VII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7. В соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" профсоюзная организация обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации, в размере 1% от заработной платы.

7.2. Осуществлять контроль за ознакомлением каждого работника при приеме на работу с коллективным договором, приказом о приеме на работу, должностными обязанностями, режимом работы и отдыха, условиями оплаты труда, правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

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

7.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

7.6. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.7. Обеспечивать членам профсоюза дополнительные, по сравнению с другими работающими, льготы за счет средств профсоюза: бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае индивидуального трудового спора, оказание материальной помощи из средств профбюджета, проведение мероприятий с детьми за счет профсоюзных средств, в получении места в общежитии и др. вопросах.

**7.8. Профсоюзная организация обязуется:**

- способствовать участию коллектива в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников народного образования;

- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;

- проводить работу по оздоровлению работников, являющихся членами профсоюза и их детей совместно с районной организацией и областной организацией Профсоюза.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1 Работникам учреждения компенсируются расходы на питание в следующих размерах: 50% - заведующим, воспитателям, музыкальным руководителям, инструкторам по физической культуре, заместителям заведующих по хозяйственной части; 100% - помощникам воспитателя, младшим воспитателям, уборщикам служебных помещений, кладовщикам, завхозам, поварам, шеф-поварам, подсобным рабочим, выполняющим норму рабочего времени, установленную за ставку (оклад) заработной платы.

8.2. Аттестация педагогических работников образовательного учреждения осуществляется на основании нормативных правовых актов Министерства образования и науки РФ.

Аттестация заведующего осуществляется на основании Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», приказом департамента образования

и науки Брянской области от 27.02.2013г. № 434 «Об утверждении Положения о порядке аттестации руководящих работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Брянской области», приказа управления образования Брянской городской администрации от 02.09.2016г. № 286 «Об аттестации руководителей муниципальных образовательных организаций города Брянска».

8.3 В целях защиты интересов педагогических работников:

8.3.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

8.3.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке, в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком или другим уважительным причинам продолжительность аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

8.3.3. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее одного года, сохраняется выплата заработной платы с учетом имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

8.4. Работодатель готовит представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель направляет педагогических работников на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

8.5. Педагогическим работникам за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда производится с учетом имеющейся квалификационной категории.

8.7. В случае окончания срока действия квалификационной категории педагогическим работникам продлевается выплата заработной платы с учетом имеющейся квалификационной категории на срок до одного года в следующих случаях:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком;
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением численности или штата, или ухода на пенсию;

- нахождение в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.8. Родители (законные представители), работающие по основному месту работы в образовательном учреждении, имеют льготы по оплате за присмотр и уход за ребенком в дошкольном образовательном учреждении в размере 50%.

8.9. Работники образовательного учреждения при уходе в отпуск получают разовую материальную помощь, размер и порядок выплаты которой устанавливается законодательством Брянской области и выдается по письменному заявлению работника.

8.10. Сотрудникам, отработавшим в образовательном учреждении 15 и более лет, присваивается звание «Ветеран труда МБДОУ детского сада № 114 «Чебурашка».

## **IX. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

9.1. Права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза определяются Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об общественных объединениях», законами Брянской области, отраслевым Соглашением, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной организации Профсоюза, настоящим коллективным договором.

### **Стороны договорились о том, что:**

9.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать ее деятельности, как законному представителю интересов работников.

9.4. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.5. Работодатель принимает с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- изменение определённых условий трудового договора;
- режим работы всех категорий работников;
- распределение выплат компенсационного и стимулирующего характера и использование фонда экономии заработной платы;
- очередность предоставления отпусков;



- должностные обязанности работников;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- проекты документов, затрагивающие социально-экономические, трудовые интересы работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81 п.1,82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение сроков специальной оценки условий труда.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников учреждения, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях,

установленных данной первичной профсоюзной организацией.

9.8. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда(ст. 377 ТК РФ).

9.9. Члены выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, специальной оценки условий труда, охране труда и др.

9.9. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем дошкольного образовательного учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников образовательного учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

9.10.С согласия профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами Профсоюза образовательного учреждения;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ.

9.11. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательного учреждения, или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.2, 3 и п.5 ст.81 руководителей (их заместителей и членов профкома) профсоюзной организации производится только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

9.13. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст.82 ТК РФ).

9.14. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического

развития Учреждения.

9.15. Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

## **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны и их представители.

10.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством

10.7. Настоящий коллективный договор действителен в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Работу над новым коллективным договором начать за 3 месяца до окончания действующего.

**ПРИЛОЖЕНИЕ**  
**К НАСТОЯЩЕМУ КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Приложение № 1	ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБДОУ детского сада №114 «Чебурашка» г. Брянска, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования
Приложение № 2	Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада №114 «Чебурашка» г. Брянска
Приложение № 3	Соглашение по выполнению мероприятий по охране труда МБДОУ детского сада №114 «Чебурашка» г. Брянска
Приложение № 4	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами
Приложение № 5	Перечень профессий и должностей работников МБДОУ детского сада №114 «Чебурашка» г. Брянска, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска)
Приложение № 6	Норма бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам МБДОУ детского сада №114 «Чебурашка» г. Брянска
Приложение № 7	Перечень должностей работников, подлежащих замещению в случае очередных отпусков основных работников