

Коллективный договор между работниками  
МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 30»  
В лице полномочного представителя общего собрания  
*Репало Натальи Александровны*  
И работодателя, в лице заведующего  
*Крысановой Татьяны Владимировны*  
по обеспечению социально-трудовых гарантий  
работников образования на 2017– 2020 года.

Принято  
«31» октября 2017 г.



Заведующий МДОУ  
«Детский сад № 30»  
*Т. В. Крысанова*



Полномочный представитель  
общего собрания  
*Репало* Н. А. Репало

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида № 30» г. Щекино, Тульской области.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 30», (далее по тексту – ДООУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице полномочного представителя общего собрания; работодатель в лице его представителя заведующего ДООУ Крысановой Татьяны Владимировны (ст.40 ТК РФ).

**1.3.1.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ (ст.43 ТК РФ).

**1.3.2.** Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

**1.3.3.** В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДООУ (ст.44 ТК РФ).

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

**1.3.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДООУ, реорганизации ДООУ в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем организации.

**1.3.6.** При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

**1.3.7.** При реорганизации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.3.8.** При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

**1.3.9.** Работодатель и полномочный представитель общего собрания ДООУ обязуются размножить текст настоящего коллективного договора и довести его до работников, а также работодатель в обязательном порядке знакомит с договором всех вновь поступающих на работу.

**1.3.10.** Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст.43 ТК РФ).

**1.4.** Все положения настоящего коллективного договора разработаны в соответствии с действующим законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

**1.5.** Работодатель признает полномочного представителя общего собрания в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в ДООУ (ст.29 ТК РФ).

**1.6.** Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

### **1.7. Обязанности сторон.**

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ДООУ, повышения уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

#### **1.7.1. Работодатель:**

- обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;
- признавать полномочного представителя единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ДООУ, а также вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.);
- обеспечивать сохранность имущества организации.

#### **1.7.2. Работники:**

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правила и инструкции по охране труда и техники безопасности на рабочем месте;
- способствовать повышению качества труда;
- беречь имущество организации.

## **2. Трудовые отношения. Гарантии занятости.**

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

- при приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр хранится у работодателя, другой передается работнику;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению руководителя ДООУ или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом руководителя ДООУ, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

**2.2.** Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДООУ, данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

**2.3.** Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях регулируемых частью второй статьи 59 ТК РФ срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

**2.4.**Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

**2.5.**Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

Согласно части первой статьи 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах заключивших его.

Обязательным для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы);
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе должностной оклад и стимулирующие выплаты);
- компенсационные выплаты за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности сторон договора;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

**2.6.**Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

**2.7.**Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

### **3. Оплата труда и стимулирование работников.**

#### **3.1. Стороны договорились что:**

**3.1.1.**Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций Щёкинского района, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного постановлением администрации Щёкинского района № 7-1163 от 11.07.2014 года.

**3.1.2.**Действующее в организации Положение о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам в ДОУ, согласовывается с полномочным представителем общего собрания, утверждается заведующим, обсуждается, изменяется и принимается на общем собрании работников ДОУ.

**3.1.3.** Месячная заработная плата работников ДОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнявшего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Тульской области.

**3.1.4.** Заработная плата работников ДОО состоит из:

- должностного оклада рассчитываемого, исходя из базового должностного оклада соответствующей профессиональной квалификационной группы, с учетом применения (умножения) повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат (в т.ч. за работу отличающихся от нормальных);
- стимулирующих выплат;
- выплат социального характера (премий, материальной помощи)

**3.1.5.** Размер доплаты к месячной заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается для расчета среднего заработка.

**3.1.6.** При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ТК РФ ст. 151)

- Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работе месяце, по приказу заведующего.

**3.1.7.** Должностные оклады педагогическим работникам Учреждения повышаются по следующим основаниям:

. за специфику работы:

**3.1.8.** Заработная плата работникам выплачивается за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: аванс за 1-ую половину месяца – 20 число текущего месяца, заработная плата за вторую половину – 5 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

**3.1.9.** В исключительных случаях отдельным работникам, выдавать внеплановый аванс в счёт заработной платы в размере не более месячного заработка.

**3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:**

**3.2.1.** Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок) (ст.136 ТК РФ)

**3.2.2.** Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст.136.ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора – в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

**3.2.3.** Расходование средств стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, выплату премий в соответствии с Положением о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам ДОО (**приложение № \_\_\_**).

**3.2.4.** Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст.153 ТК РФ).

**3.2.5.** За работниками сохраняется заработная плата в полном размере:

- 1) в период отмены образовательного процесса для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- 2) участвующим в забастовках ввиду невыполнения соглашения и коллективного договора по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- 3) на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней;
- 4) в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя
- 5) на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- 6) на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

**3.2.6.** Выплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, которые устанавливаются (**приложение №\_\_**) доплаты до 12% тарифной ставки (оклада) согласно «Перечня работ с неблагоприятными условиями труда» (утвержденным приказами Гособразования СССР от 20.08.90г.№579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 07.10.92г.№ 611) и по результатам комиссии по аттестации рабочих мест.

**3.2.7.** Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст.154 ТК РФ).

**3.2.8.** Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются дополнительным трудовым соглашением на выполнение работ с превышением объема.

**3.3.** Совместным решением работодателя и полномочным представителем общего собрания ДООУ в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников, может выплачиваться материальная помощь в размере до двух ставок заработной платы (должностных окладов) установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

- за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет).

- в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого работника, или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

- при возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и прочее).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает заведующий учреждения на основании письменного заявления работника.

**3.3.4.** Применять меры поощрения в виде: премирования, вынесения благодарности.

**3.4.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель ДООУ.

#### **4. Организация труда. Рабочее время и время отдыха.**

**4.1.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**4.1.1.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

**4.1.2.** Для педагогических работников ДООУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

**4.1.3.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

**4.1.5.**Заведующий учреждения обеспечивает контроль учета времени, фактически отработанного каждым работником (ТК РФ ст. 91).

**4.1.6.**При неявке на работу по болезни работник обязан, срочно, известить об этом, заведующего, а также предоставить лист временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

**4.1.7.** В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ТК РФ СТ.91) и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

**4.1.8.**Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ Минобрнауки России от 27.03.2006 г. № 69).

**4.1.9.**Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала рабочего времени.

**4.1.10.**Для всех работников ДОО устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

**4.1.11.**Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя ДОО.

**4.1.12.**Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя);
- имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**4.1.13.**Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Продолжительность отпуска для педагогических работников ДОО не менее 42 календарных дня.

Продолжительность отпуска, работающих инвалидов, не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «Об инвалидах»).

**4.1.14.**Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

**4.1.15.**По соглашению между работником и руководителем ДОО ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

**4.1.16.**Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению 6 месяцев его непрерывной работы в МДОО. В последующие годы работы отпуск предоставляется в любое время года в соответствии с графиком.

**4.1.17.**При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

**4.2. Работодатель обязуется:**

**4.2.1.** Обеспечивать право на дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», в соответствии с аттестацией рабочих мест за особые условия труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ: (с последующими изменениями и дополнениями). (Приложение № \_\_\_): с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № \_ не менее 3 календарных дней дополнительного отпуска);

**4.2.2.** Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

**4.2.3.** Предоставлять в обязательном порядке по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для него время продолжительностью до 14 календарных дней в следующих случаях:

- женщинам по уходу за ребенком по достижении им 3-х лет;
- работающим женщинам-опекунам и другим лицам, воспитывающим при отсутствии родителей двух и более детей в возрасте до 14- лет – не менее 14 календарных дней в удобное для них время в течение года;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей воинской 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
- с санаторно-курортным и амбулаторным лечением и проездом в санаторий и обратно на необходимое количество дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней;
- -одинокому родителю, воспитывающему ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней

**4.2.4.** Работодатель обязуется также предоставлять отпуск с сохранением среднего заработка:

работникам, обучающимся без отрыва от производства в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования в соответствии со статьями 173-174 ТК РФ, с последующей отработкой в течение 3-х лет.

**4.2.5.** Предоставлять по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

## **5. Вопросы профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**

### **Гарантии и компенсации высвобожденным работникам.**

**5.1. Работодатель обеспечивает:**

**5.1.1.** Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.



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

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

предпенсионного возраста (за три года до пенсии);

**5.2.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а в частности:

работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

**5.3.** Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям должностных окладов со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**5.3.1.** Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

**5.3.2.** Предоставление возможности получения смежных профессий, обучения и переобучения профилирующим профессиям

**5.3.3.** Работодатель создаёт условия для переподготовки педагогических работников по необходимым дошкольному образовательному учреждению специальностям, обеспечивая при получении второго высшего образования предоставления учебного отпуска в полном объёме с сохранением должностного оклада (ставки) за счёт экономии фонда заработной платы или внебюджетных средств.

**5.3.4.** Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

**5.3.5.** Сохранять за работником место работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

**5.3.6.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего, начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

## **6. Охрана труда и здоровья. Социальное страхование.**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

**6.1.1.** Обеспечить право работников ДОУ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных безопасных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

**6.1.2.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ДОУ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДОУ по охране труда.

**6.1.3.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**6.1.4.** Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в ДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе.

**6.1.5.** Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.

Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.

**6.1.6.** Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за необеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

**6.1.7.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками ДОУ.

**6.1.8.** Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

**6.1.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст. 227-230.1 ТК РФ).

**6.1.10.** Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров за счет средств работодателя (ст. 212,213 ТК РФ) для определения пригодности работников к порученной работе и предупреждения профзаболеваний.

**6.1.11.** Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах членов комиссии по охране труда за счет средств учредителя.

## **7. Социальные льготы и гарантии**

**7.1.** Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- смерть близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги) -3 рабочих дня;
- доноры – три рабочих дня.

**7.2.** Правом дополнительного отпуска в соответствии с аттестацией рабочих мест за особые условия труда пользуются работники Учреждения:

- работники кухни, повар - 6 рабочих дней.

**7.3.** Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск, без сохранения заработной платы, сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определены законодательством.

**7.4.** Работникам дошкольного образовательного учреждения, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих профессиональное образование того же

ня вторично, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 30 дней в течение календарного года.

#### **8. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор со всеми приложениями в установленный срок со дня подписания его сторонами в орган по труду для уведомительной регистрации.

2. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

3. Периодически не реже 1 раза в полугодие обмениваются информацией о ходе выполнения коллективного договора.

4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для выяснения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

6. В период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем положений, работники не выдвигают новых требований и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

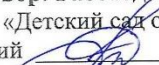
7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.


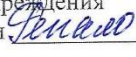
8. В течение трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора стороны приступают к переговорам по заключению нового коллективного договора или продолжают действующий.

9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

10. Коллективный договор заключен сроком на 3 года с 31.10.2017 г. по 30.10.2020 г. и вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет /ст. 43 ТК РФ/.

11. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет /ст. 43 ТК РФ/.  
12. Коллективный договор принят собранием работников Учреждения (протокол №2 от 30.10.2017г.)

**Стороны подписали договор:** Работодатель: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида № 30» г. Щёкино, Тульской области, заведующий  Т. В. Крысанова.

 «30 октября 2017г.»  
Представитель работников: Полномочный представитель общего собрания муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида № 30» г. Щёкино, Тульской области  Н. А. Репало.  
«30 октября 2017г.»

Протокол № 2

От 30.10.2017 г.

Общего собрания трудового коллектива.

Присутствовало 39 человек.

*Повестка дня:*

Выбора полномочного представителя общего собрания трудового коллектива, правомочного вести переговоры о составлении и заключении коллективного договора с работодателем.

Выступили:

По первому вопросу выступила заведующий МДОУ «Д/С № 30» Т. В. Крысанова. Она зачитала проект нового коллективного договора, объяснила, что бы заключить коллективный договор нужно тайным голосованием выбрать полномочного представителя общего собрания, который будет представлять интересы сотрудников.

Медицинская сестра Л. Г. Козлова, воспитатель Л. В. Филиппова, повар Т. Н. Николаева, кладовщик Г. И. Ведмеденко и др. с предложением кандидатуры заместителя заведующего по АХР Н. А. Репало.

Голосовали (тайно) «За» единогласно.

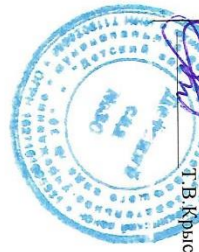
Председатель общего собрания:  Т. В. Крысанова.

Уполномоченный представитель общего собрания:  Н. А. Репало.



Прошито, пронумеровано и  
скреплено печатью:

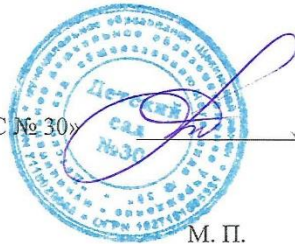
Зав. МДОУ «ДЦ №30»  
Т.В. Крысанова



Председателю комитета  
по экономике администрации  
Щёкинского района.

Просим Вас зарегистрировать коллективный договор МДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 30»

Заведующий МДОУ «Д/С № 30»



Т. В. Крысанова.

М. П.

Ррх. №637  
от 24.10.17г.  
Крысанова

13