

СОГЛАСОВАНО

Представитель трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад №5 «Ручеёк»

Чижова Ю.В. Чижова  
от «25» мая 2017г.

УТВЕРЖДЕНО

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №5 «Ручеёк»

Колесниченко О.Н. Колесниченко

Приказ №  
от «25» мая 2017г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №5 «Ручеёк»  
на 2017-2020 гг.  
(три года)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в ГКУ КО «Центр занятости населения Калининградской области»

Регистрационный № 02.39.15.08.92000.92400.031  
от «26» мая 2017 г.

Иванова Г.И.  
(подпись) (Ф.И.О.)

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №5 «Ручеёк» (далее ДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

1.2. Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя заведующего МБДОУ «Детский сад №5 «Ручеёк» Колесниченко Ольги Николаевны (далее Работодатель).

1.3. Работники в лице представителя трудового коллектива Чижовой Юлии Владимировны.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами. Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех работников ДОУ. Срок действия договора - 3 года.

1.6. Настоящий Договор принимается как средство согласования интересов работников и работодателя.

1.7. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;
- знакомить под роспись с Договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ДОУ.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ДОУ, реорганизации в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) ДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации ДОУ Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

## **II. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

### **2.1. Работодатель обеспечивает:**

2.1.1. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- молодым специалистам (то есть лицам, окончившим имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившие на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения), имеющим трудовой стаж менее одного года;

2.1.2. Подготовку и проведение аттестации педагогических работников в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующей заработной платы согласно полученной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией на основании заявления сотрудника и подтверждающих документов.

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

2.1.4. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего, профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176 ТК РФ.

2.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статьи 168, 187 ТК РФ).

## **III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ).**

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

3.1.1. Трудовой договор (эффективный контракт) (далее – трудовой договор) заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним

трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя 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 надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом ДООУ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работниками ДООУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда 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.

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

3.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать социально-экономические, трудовые права работников, определенные трудовым законодательством, Договором. Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

-условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

-компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

-условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

-условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

-объем нагрузки;

-другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

3.11. Работники имеют право на совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (статья 60.2).

3.12. Работник имеет право на работу по совместительству, согласно статьи 60.1 ТК РФ.

3.13. Расторжение трудового договора с работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.14. Представитель трудового коллектива имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Договоров, соглашений.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

4.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

4.1.2. Оплату труда работников осуществлять на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников МБДОУ «Детский сад №5 «Ручеёк» (далее - Положения).

4.1.3. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 20 числа текущего месяца и 5 числа последующего месяца, путем зачисления ее на расчётный счёт в банке сотрудников ДОУ.

4.4. Устанавливать штатное расписание в пределах фонда оплаты труда ДООУ на текущий финансовый год, определенного в соответствии с муниципальным и региональным подушевым нормативом.

4.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя трудового коллектива (ст.372 ТК РФ).

4.6. Дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения. Стимулирующие надбавки выплачивать 1 раз в месяц на основании Положения.

4.7. Проводить тарификацию педагогических работников и работников АУП на 01 сентября текущего года и по необходимости.

4.8. Своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые базовые оклады, коэффициенты к базовому окладу и надбавки в связи с изменением у них рабочего стажа, образования, присуждения ученой степени, почетного звания, квалификационной категории по итогам аттестации на основании заявления сотрудника и подтверждающих документов.

4.9. Выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, осуществляется за дополнительную плату, порядок установления и размеры которой регулируются Положением.

4.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

4.11. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда производить повышения оплаты труда работникам, на основании результатов специальной оценки условий труда согласно приложениям № 35 и №36А, статьи 147 ТК РФ, на 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для данных видов работ с нормальными условиями труда.

4.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

4.13. Производить разовые выплаты при наличии экономии ФОТ в соответствии с Положением об оплате труда.

4.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.17. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного муниципальным образованием (ст. 133.1 ТК РФ).

4.18. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

4.19. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.20. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.20.1. 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 (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.20.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 84.1 ТК РФ).

4.20.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.20.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ).

4.20.5. Оплату времени простоя не по вине работника производить в соответствии со статьёй 157 ТК РФ - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

4.20.7. Выплату работникам надбавки в размере 35 % базового оклада за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 час. до 6.00 час.).

4.21. По взаимному согласию сторон (статья 72.2 ТК РФ), заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года.

4.22. По инициативе Работодателя, перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в случаях указанных в статье 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 % должностного оклада отсутствующего работника.

4.24. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством на основании листка нетрудоспособности.

4.25. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель ДООУ.

4.26. В области нормирования труда стороны договорились:

4.26.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.26.2. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

5.1.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22 декабря



2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ) для воспитателей, педагога – психолога;  
не более 24 часа в неделю – для музыкальных руководителей;  
не более 30 часов в неделю – для инструктора по физической культуре;  
не более 20 часов в неделю – для учителя-логопеда;  
не более 18 часов в неделю – для педагога дополнительного образования.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.1.4. В организации может применяться неполное рабочее время в случаях предусмотренных ст. 93 ТК РФ.

5.1.5. Установлен сокращенный рабочий день:

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет 35 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет 24 часа в неделю.

5.1.6. В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;
- педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- по соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ).

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. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.1.7. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статьи 128, 263 ТК РФ) в связи:

- со свадьбой детей – 2 дня;

▪ в других случаях по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по договоренности между работником и работодателем до 10 дней в год.

5.1.8. Главному бухгалтеру, бухгалтеру, заместителю заведующего по АХЧ числящимся по штатному расписанию на основной работе, предоставлять к ежегодному отпуску дополнительный отпуск продолжительностью 14 дней.

5.1.9. В учреждении установлена пятидневная рабочая неделя. Выходными днями считаются – суббота, воскресенье и праздничные дни. Режим работы с 7.30 до 18.00. Перед праздничными днями рабочий день сокращается на один час.

5.1.10. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 14.00. Педагогическим работникам перерыв на питание разрешается осуществлять вместе с воспитанниками.

5.1.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5.1.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

5.1.13. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика при возможности замены его на время отсутствия квалифицированным работником.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена

оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

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

## **5.2. Работодатель обязуется:**

5.2.1. Педагогическим работникам, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 предоставлять длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления, которого определяются статье 335 ТК РФ, Приказ Минобнауки № 644 от 31 мая 2016 года «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **6.1. Работодатель обязуется:**

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

Для реализации этого права работодатель ежегодно разрабатывает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от затрат на образовательные услуги.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ДООУ по охране труда на начало учебного года.

### **6.1.4. ?**

6.1.5. На время приостановки работ в ДООУ и т.п. 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 переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными.

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 в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 220 ТК РФ).

6.1.7. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения 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 не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

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

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

6.1.9. Обеспечивать работников специальной одеждой 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).

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

6.1.11. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ). При уклонении работника от прохождения обязательных медосмотров он не допускается к выполнению трудовых обязанностей.

6.1.12. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

## **6.2. Работники обязуются:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;
- проходить обязательные и периодические медосмотры.
- 5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:
  - правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

## **VII. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ В ОБЛАСТИ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ.**

### **7.1. Руководители организации имеют право в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:**

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

**Руководители организации обязаны в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:**

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**6.1. Руководители организации имеют право в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:**

создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

**Руководители организации обязаны в соответствии с Федеральным законом от 22.08.2004 N 122-ФЗ:**

соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных;

обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах, входящих в утверждаемый Правительством Российской Федерации перечень объектов, критически важных для национальной безопасности страны, других особо важных пожароопасных объектов, особо ценных объектов культурного наследия народов Российской Федерации, на которых в обязательном порядке создается пожарная охрана (за исключением объектов, на которых создаются объектовые, специальные и воинские подразделения федеральной противопожарной службы).

Руководители организаций осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

## **IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ**

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере пенсионного обеспечения.

## **X. РЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

10.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации ДОО по вопросам оплаты труда, нагрузки, предоставления ежегодных отпусков, наложение дисциплинарных взысканий, премирования, возвращения денежных сумм, удержания заработной платы, перевода на другую работу, прекращения трудового договора, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, выдача трудовой книжки проводятся в соответствии с трудовым кодексом РФ (ФЗ N 197 от 30. 12. 2001 г.)

10.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров по вопросам установления в ДОО новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между работодателем и трудовым коллективом регламентируются в соответствии со ст. 398-418 Трудового кодекса РФ.

## **XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны социального партнерства, их представители, соответствующие органы по труду в согласованном порядке, формах и сроках.

11.3. Для осуществления контроля стороны обязаны предоставить всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

11.4. Выполнения условий коллективного договора подводятся не реже 1 раза в год на общем собрании трудового коллектива.

11.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной в течение срока действия договора и утверждаться в качестве приложения к коллективному договору решением трудового коллектива и работодателя.

11.8. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более 3 лет.

11.9. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

11.10. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.11. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.



