

От работников:  
Председатель общего собрания МБДОУ  
«Детский сад № 4»  
\_\_\_\_\_ А.Н. Киселева  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ «Детский сад № 4»  
\_\_\_\_\_ А.Н. Вареева  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между администрацией муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад № 4»  
и коллективом сотрудников учреждения  
на 2024-2027 годы

Регистрационный номер: 21/22-139

Почтовый и юридический адрес: 153023 г. Иваново, ул. Авдотьянская д. 22  
тел.32-10-33 E-mail: [dou4@ivedu.ru](mailto:dou4@ivedu.ru)  
Вареева Алевтина Николаевна заведующий МБДОУ «Детский сад № 4»  
тел.(4932) 32-10-33 E-mail: [dou4@ivedu.ru](mailto:dou4@ivedu.ru)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», областным отраслевым соглашением между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Соглашением по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на 2022-2025 годы между управлением образования администрации города Иванова и Ивановской городской организацией профессионального союза работников народного образования № 6/21-ДСО от 15.07.2022 г. (далее — Соглашение).

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4», с одной стороны, и администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4», именуемая в дальнейшем «Работодатель», с другой стороны. Работники муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 4» доверяют и поручают представителям трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключение Коллективного договора и контроль за ходом его выполнения. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе на структурные подразделения по оказанию дополнительных образовательных и иных услуг.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр – Руководителю, один – представителю трудового коллектива, один – Комитету по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.7. Текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Представитель общего собрания работников Учреждения обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации. Текст Договора, а также изменений и дополнений к нему, размещается на официальном сайте учреждения.

1.8. «Действие Договора (ст. 43 ТК РФ):

- Договор вступает в силу со дня его подписания и действует три года. - Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

- При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.**

### **2.1. Трудовой договор**

2.1.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

2.1.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

2.1.3. Трудовой договор с работником 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, хранящегося у работодателя.

2.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

2.1.5. «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.»

2.1.6. 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.

2.1.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев;
- объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др.

2.1.8. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для лиц, определенных в ст.70 ТК РФ.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

2.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-76 ТК РФ). О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.1.10. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

2.1.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

## **2.2. Трудовой распорядок**

2.2.1. Каждый работник учреждения обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*).

## **2.3. Дисциплина труда**

2.3.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности в виде благодарности, премирования, установления надбавок, награждения ценным подарком, представления к званию лучший по профессии, представляет на повышение категории, разряда по оплате труда, поощрительных грамот.

2.3.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1

статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

2.3.3. Администрация признает общее собрание работников учреждения единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

2.3.4. Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, на найм и продвижение по должности, организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

2.3.5. Общее собрание работников учреждения совместно с Педагогическим советом и родительской общественности признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создания положительного микроклимата.

#### **2.4. Профессиональная подготовка, переподготовка, дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности. Аттестация педагогических работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

2.4.1. Работодатель определяет необходимость повышения квалификации и профессиональной переподготовки кадров для нужд учреждения.

2.4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, содействует работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд учреждения.

2.4.3. Работодатель обязуется:

2.4.3.1. Создавать условия для реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.4.3.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

2.4.4. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных п.22 приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 267 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

2.4.5. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

2.4.6. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается письменно с председателем педагогического совета.

2.4.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период, составляющий не более одного года до дня наступления пенсионного возраста;
- в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и в период её прохождения

работодатель может устанавливать ему в указанные периоды оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией с учетом мнения общего собрания работников.

2.4.8. Работодатель обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

2.4.9. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей профсоюзной организации образовательного учреждения (при его наличии). Аттестационная комиссия обязана уведомлять представителя общего собрания о дате проведения аттестации педагогического работника.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Выходные дни суббота и воскресенье. (Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд). Продолжительность работы разных категорий работников устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В учреждении работа основного персонала начинается в 7 часов и заканчивается в 19 часов.

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

3.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

3.2. По заявлению работника разрешается работа по иной профессии, специальности, должности как в рамках внутреннего совместительства (за пределами рабочего времени), так и совмещение профессий в сфере оказания дополнительных услуг и иных услуг, целях повышения рейтинга учреждения в микроучастке и снижения себестоимости оказываемых услуг.

3.3. В учреждении допускается работа сотрудников по гибкому графику. При работе в режиме гибкого рабочего времени приказом (распоряжением) по учреждению фиксируется начало, окончание, общая продолжительность рабочего времени и предоставляется работнику под роспись не позднее, чем за два месяца до начала учебного

года (для педагогических работников), а в случае производственной необходимости - за один месяц до начала работ. Утверждение графика происходит по согласованию сторон.

3.4. При введении экстремальных условий (период карантина, нарушения горячего водоснабжения и отопления) допускается сменная работа в целях более эффективного использования оборудования (прачечной, пищеблока). За счет увеличения объема работ допускается работа в выходные дни. При составлении графика учитывается мнение работника.

3.5. На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем.

3.6. Ежегодно за две недели до наступления календарного года Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

3.7. Считать 1 сентября нерабочим оплачиваемым днем, в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска: заместителю заведующего по АХР – 28 календарных дней. Педагогическому персоналу (старший воспитатель, воспитатели, музыкальный руководитель) – 42 календарных дня. Младшему обслуживающему персоналу (младшим воспитателям, подсобному рабочему, дворнику, сторожам, рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, уборщику служебных помещений) – 28 календарных дней. Поварам предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней в году, дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям на усмотрение работников.

3.9. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

- военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.10. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанных работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев производственной необходимости.

3.11. Предоставлять руководителям и работникам образовательных учреждений с учетом производственных и финансовых возможностей учреждения дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств экономии фонда заработной платы:

- бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;

- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- рождение ребенка - 1 календарный день;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 календарных дня;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 календарных дня в год(месяц) в удобное для работника время;
- председателям первичных организаций профсоюза - 4 календарных дня;
- уполномоченным и внештатным инспекторам профсоюза по охране труда – 2 календарных дня;
- членам выборных профсоюзных органов всех уровней – 2 календарных дня;
- день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс (начальной школе) общеобразовательного учреждения;
- руководителям и работникам образовательных учреждений, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий по работе в течение учебного года - 2 календарных дня.

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо по согласованию сторон предоставляется в иное время.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам по их письменным заявлениям либо включаются в график отпусков.

В коллективном договоре определяется конкретная продолжительность таких отпусков, а также с учетом финансовых возможностей могут устанавливаться дополнительные отпуска для работников, порядок и условия их предоставления.

3.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (ст. 263 ТК РФ).

3.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (*Приложение 6*).

3.14. Установить работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемый вирусом SARS-COV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, дополнительную гарантию в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха, с соблюдением требований, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.15. Оплата труда педагогических работников за работу в периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников во время карантинных, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, производится в полном объеме.

3.16. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

3.17. Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи им заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.



#### 4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Формирование систем оплаты труда работников учреждений, включающих размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом

- принятых федеральных, региональных, муниципальных правовых нормативных актов о системе оплаты труда, Положений об оплате труда в учреждениях;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ).
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации работников учреждений, устанавливаемого в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области ;

4.2. В случаях, когда системы оплаты труда работников учреждений предусматривают увеличение размеров окладов, должностных окладов, применение повышающих коэффициентов к должностным окладам, выплат компенсационного и стимулирующего характера, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;
- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты 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.

4.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретный размер оплаты труда определяется коллективным договором.

Размер компенсационных выплат за выполнение работ:

- с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда - повышение оплаты труда – до 12 % процентов включительно от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

- в ночное время – 35% от оклада (должностного оклада) за каждый час работы с 22 : 00 часов до 6 : 00 часов утра.

4.4. Переработка рабочего времени всех работников образовательных учреждений, в том числе воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором и трудовым договором.

4.5. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем в день выдачи заработной платы. Заработная плата перечисляется на банковскую карту два раза в месяц: 8 и 23 числа.

4.6. Начисление заработной платы производится бухгалтерией учреждения на платежную карту. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, выплата заработной платы соответственно производится накануне.

4.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных настоящим Кодексом, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуски исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуски определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

4.9. Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются Управляющим советом учреждения по представлению руководителем учреждения аналитической информации о показателях деятельности работников.

4.10. Управляющий совет в учреждении создает специальную комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников. Порядок рассмотрения комиссией учреждения вопроса о стимулировании работников, выделении материальной помощи устанавливаются соответствующими положениями.

4.11. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется индивидуально для каждого работника.

Руководитель учреждения обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга.

4.12. Выплаты стимулирующего характера производятся на основаниях, предусмотренных локальными актами учреждения «Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам» (*Приложение № 3*), но в пределах бюджетных ассигнований. Источниками поощрительного фонда являются средства от экономии фонда заработной платы.

4.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением о выплатах компенсационного характера образовательного учреждения (*Приложение № 4*). Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.14. «Положение об оплате труда работников учреждения», утверждаемое в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, является приложением к коллективному договору (*Приложение № 2*).

В Положении закреплены:

- порядок оплаты работы в нерабочие праздничные дни;
- размеры выплат компенсационного характера (в т.ч. за работу на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда);
- порядок определения выплат стимулирующего характера и критериев их установления;
- порядок индексации заработной платы.

4.15. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Работодатель обязуется провести организационную работу по открытию работниками лицевых счетов в кредитной организации на наиболее выгодных для работников условиях.

4.16. Перечень и размеры доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, а также порядок их установления определяется локальными актами учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения (общее собрание работников учреждения).

4.17. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, выходных пособий и других выплат, причитающихся работнику в соответствии с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

4.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное производственной необходимостью, допускается по письменному приказу руководителя учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается 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.

4.19. Работодатель с учетом мнения общего собрания работников Учреждения сохраняют работнику оплату труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категорией в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на два года;
- за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- на 1 год - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого на срок до одного года.

## **5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Расходы, связанные со служебными командировками, повышением квалификации с выездом в другую местность, выдаются работнику по его заявлению подотчет за 2-3 дня до срока командировки. Окончательный отчет работник при наличии соответствующих документов предоставляет в бухгалтерию по истечении 3-х дневного срока, после окончания командировки.

5.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, в случаях получения образования данной ступени впервые, предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Работодатель, с учетом мнения общего собрания Учреждения и Совета педагогов, при наличии дополнительного договора с работником, проводит профессиональную переподготовку, обучение вторым специальностям за счет текущих расходов. На данную категорию работников распространяются все льготы, гарантии и компенсации, как и на работников, совмещающих работу и обучение.

5.4. Осуществлять выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ.**

6.1. Работодатель, совместно с Учредителем (Управлением образования администрации города) создает в учреждении систему мероприятий по сохранению жизни и здоровья работников, организует в рамках Трудового кодекса РФ комплекс реабилитационных мероприятий, финансирует их мероприятия.

6.2. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.3. Работодатель привлекает к работе по охране труда в учреждении финансовые средства Учредителя, спонсорские средства.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.7. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника с указанием причин.

6.8. Специальная комиссия по охране труда, созданная в учреждении, совместно с руководителем учреждения, представителями общего собрания учреждения осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6.9. Работодатель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с графиком не реже одного раза в пять лет. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.»

6.11. Работодатель освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменных заявлений с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на один рабочий день один раз в три года, а предпенсионеров (в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста) и пенсионеров на два рабочих дня один раз в год.

При этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.12. О профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией.

Политика действий работодателя по профилактике ВИЧ-инфекции:

-Распространение информационных материалов по профилактике ВИЧ\_инфекции среди сотрудников;

-Использование интернет ресурсов с целью проведения мероприятий по профилактике ВИЧ\_инфекции.

-Проведение вводного и повторного инструктажей с включением вопросов по профилактике ВИЧ\_инфекции.

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

7.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

7.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

7.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

7.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

7.1.4. Регулирование трудовых, социально-экономических отношений между работниками и работодателем осуществлять путем заключения коллективного договора. Представители работников и работодателя участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, соглашения и имеют право проявлять инициативу по проведению таких переговоров. Представители стороны,

получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения предусматриваются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 39 ТК РФ.

7.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются совместно с Управляющим советом.

7.3. В целях контроля за выполнением Договора:

7.3.1. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы (*Приложение № 7*). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

7.3.2. Стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

7.3.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

7.3.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в течение 5 рабочих дней.

7.3.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

7.3.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

7.4. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

#### **7.5. Работодатель:**

7.5.1. Предоставляет общему собранию по его запросам информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы по категориям персонала, в том числе основного персонала по видам экономической деятельности, средствах, централизуемых по учреждениям для установления их руководителям выплат стимулирующего характера, а также средств, направляемых на премирование коллективов, и иных показателей заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

7.5.2. Способствует развитию профсоюзной организации или иного представительного органа Работников (Управляющий совет), гарантирует невмешательство в его деятельность, обеспечивает соблюдение прав представителей.

7.5.3. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, об участии представителей работников в управлении учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений.

- 7.5.4. Согласовывает с общим собранием следующие локальные нормативные акты о :
- принятии локальных нормативных актов, предусмотренных Соглашением, коллективным договором (ст. 8 ТК РФ)
  - введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
  - расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
  - привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.2 ст.,99 ТК РФ (ч.3 ст. 99 ТК РФ);
  - предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
  - установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
  - определении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
  - составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
  - разделения рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
  - установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
  - привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случае, не предусмотренных ч.2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
  - установление дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
  - предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ);
  - утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
  - установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) ст. 135 ТК РФ;
  - утверждение формы расчетного листа (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
  - установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
  - установлении размеров повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
  - введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
  - принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
  - введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
  - утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
  - применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.193, 194 ТК РФ);
  - определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
  - разработке правил и инструктажей по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
  - должностные инструкции работников;
  - установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
  - решении о применении режима гибкого рабочего времени (постановление Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985);



- поощрении работников учреждения (постановление Госкомтруда СССР № 213 от 20.07.1984).

7.5.5. Знакомит работников с его правом согласно ст.ст. 52-53 ТК РФ и ст.26ФЗ № 273 «Об образовании в РФ» участвовать в управлении образовательной организацией через общее собрание работников.

7.5.6. Руководитель способствует рассмотрению вопросов обеспечения работников учреждения местами в общежитиях либо компенсации оплаты за наём и аренду жилья.

Способствует обеспечению права на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда - принятие локальных нормативных актов, предусмотренных Соглашением, коллективным договором (ст. 8 ТК РФ).

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие со вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

8.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с заведующей детским садом.

8.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. Любая из сторон имеет право вносить свои предложения о перезаключении договора или продлении срока действия прежнего.

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

8.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в месячный срок после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

8.9. Представитель общего собрания работников Учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.11. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Представитель общего собрания работников Учреждения, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях администрацию о ходе выполнения положений договора.



8.12. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.13. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.