

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 3»  
Артемовского городского округа

ПРИКАЗ

08.04.2019

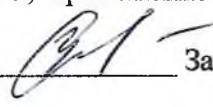
№ 16/2

О внесении изменений в коллективный договор

На основании решения комиссии по внесению изменений в коллективный договор МБДОУ детского сада № 3, принятый 18.08.2015 года,

ПРИКАЗЫВАЮ:


1. Внести в коллективный договор МБДОУ детский сад № 3 принятый 18.08.2015 г, изменения с 09.04.2019г.:  
1.1 В Положение об отраслевой оплате труда приложение 3, приложение 4.


и. о. заведующего МБДОУ детский сад № 3  Захцер Ю.В.

С приказом ознакомлены:

Черепанова Н.В. 

Алексейчук А.В. 

Береснева А.И. 

Чечина Л.П. 

Примак А.А. 



МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ  
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ДЕТСКИЙ САД № 3»  
АРТЕМОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПРИКАЗ

№ 23/2

18 августа 2018

«о продлении срока действия  
коллективного договора»

В связи с завершением срока действия Коллективного договора на 2015-2018гг. между работодателем и трудовым коллективом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» Артемовского городского округа

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

1. Продлить срок действия настоящего Коллективного договора до 18.08.2021 года со всеми приложениями, изменениями и дополнениями на дату подписания настоящего Решения
2. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.



Захцер Ю.В.

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 3»  
Артемовского городского округа

ПРИКАЗ

28.03.2019

№ 16/1

О создании комиссии по внесению изменений  
в коллективный договор

Руководствуясь частью второй ст. 74 Трудового кодекса РФ, приказом Департамента образования и науки Приморского края от 07.12.2018 № 1543-а « Об утверждении Примерного положения об оплате труда педагогических работников муниципальных образовательных организаций Приморского края», приказом управления образования от 08.02.2019г. № 33 « Об изменении условий труда».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по внесению изменений и дополнений в коллективный договор от 18.08.2015.
2. Утвердить комиссию по внесению изменений и дополнений в коллективный договор в составе:  
Черепанова Наталья Владимировна – заведующий хозяйством  
Алексейчук Анна Владимировна – музыкальный руководитель  
Береснева Анна Ивановна - заместитель заведующего по финансам  
Чечина Лариса Петровна – представитель трудового коллектива, воспитатель  
Примак Алена Алексеевна - воспитатель
3. Комиссии по внесению изменений и дополнений в коллективный договор рассмотреть и внести необходимые изменения в Приложении № 3, № 4.
4. Внесенные изменения и дополнения изложить в новой редакции и предоставить на утверждение и.о. заведующего МБДОУ детский сад № 3, Захцер Ю.В. до 03.04.2019 г.



и. о. заведующего МБДОУ детский сад № 3 \_\_\_\_\_ Захцер Ю.В.  
С приказом ознакомлены:

Черепанова Н.В. \_\_\_\_\_

Алексейчук А.В. \_\_\_\_\_

Береснева А.И. \_\_\_\_\_

Чечина Л.П. \_\_\_\_\_

Примак А.А. \_\_\_\_\_

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 г. – 2018 г. год(ы)

Утвержден на собрании работников  
Протокол от «26» июля 2015г. № 4

**От работодателя:**  
Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 3  
Артемовского городского округа  
  
В. П. Кузьменко  
«26» июля 2015г.

**От работников:**  
Представитель трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 3  
Артемовского городского округа  
Чечина  
Л. П. Чечина  
«26» июля 2015г.

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 3  
Артемовского городского округа

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 г. – 2018 г. год(ы)

Утвержден на собрании работников  
Протокол от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г. № \_\_\_\_

**От работодателя:**

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 3  
Артемовского городского округа

\_\_\_\_\_ В. П. Кузьменко  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

**От работников:**

Представитель трудового коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 3  
Артемовского городского округа

\_\_\_\_\_ Л. П. Чечина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2015г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3 Артемовского городского округа.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» Артемовского городского округа (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 3» Артемовского городского округа в лице заведующего Кузьменко Веры Петровны, именуемый далее «Работодатель»,

и все работники организации, именуемые далее «Работники», независимо от членства, в том числе лиц, принятых на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора, от имени и в интересах которых выступает представитель трудового коллектива учреждения Чечина Лариса Петровна.

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

создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающей положение работников по сравнению с действующим законодательством;

повышения уровня жизни работников и членов их семей;

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Представители обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной действительности Работодатель и Представители трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.15. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется:

обеспечивать эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;  
добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;

обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;  
соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты;  
создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности.

**Представитель трудового коллектива** как представитель работников обязуется:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими коллективом методами;  
нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы (забастовку).

**Работники** обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;  
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать требования по охране труда, требования безопасности;

способствовать повышению эффективности производства;

беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.16. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Приморского отраслевого соглашения. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание изменения, Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются в течение 10 дней провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.17. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.18. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 15 июня 2015 г. с момента подписания его сторонами.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Представителя трудового коллектива:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) положение о КТС;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) положение о системе оплаты труда;

8) другие локальные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Представителя трудового коллектива:

- учет мнения Представителя трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения о системе оплаты труда, являющегося неотъемлемой частью коллективного договора.

2.2. Труд работников оплачивается своевременно и в полном объеме, но не ниже размеров окладов работников организации, которые устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, настоящего Положения, и рекомендаций отраслевого органа, по установлению окладов работникам организаций в зависимости от квалификационной категории и внутридолжностного категорирования по основной работе.

Педагогу, осуществляющему с его согласия, педагогическую работу сверх установленной нормы или меньше установленной нормы, оплата производится пропорционально количеству часов учебной нагрузки в одинарном размере из расчета установленной ему ставки заработной платы.

Оплата внутреннего совместительства производится в виде доплаты к заработной плате, согласно дополнительному трудовому соглашению за выполнение обязанностей по должности пропорционально отработанному времени.

2.3. Ежемесячно, при выплате заработной платы, обязательно Работодатель извещает работника об основных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате.

2.4. Оплату труда работникам за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг из местного бюджета выплачивать в соответствии с трудовым законодательством. Определить дни выплаты: **10 и 26** числа каждого месяца.

2.5. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.6. Удержания из заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, могут производиться не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности и в случаях, если работник не оспаривает оснований и размеров удержаний.

2.7. При увольнении выплаты всех причитающихся сумм производятся в день увольнения работника.

2.8. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней, работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Время простоя по вине Работодателя оплачивается 2/3 заработной платы.



2.9. К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, лица, не моложе 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет.

2.10. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается из расчета часовой или дневной ставки.

2.11. Индексация заработной платы работников проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами администрации Артемовского городского округа.

### 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Перечень документов, необходимых для заключения трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ воинского учета – для военнообязанных лиц и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- санитарная книжка установленного образца;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие судимость, подвергающиеся уголовному преследованию.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ТК РФ либо иными федеральными законами.

В случае изменения условий трудового договора стороны вносят дополнения в трудовой договор, в случае несогласия работника трудовой договор прекращается.

В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

3.3. В условия трудового договора может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе.

3.4. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в

работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

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

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с заместителями руководителя и главным бухгалтером учреждения;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с правилами внутреннего распорядка, содержанием коллективного договора письменно.

3.6. Расторжение трудового договора с работником – по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Представителя трудового коллектива, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

3.7. Работодатель создает условия для профессионального роста работников, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения Представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования

при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

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

## 5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя трудового коллектива.

5.2. Работодатель и Представителя трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.3. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Представителя трудового коллектива (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

5.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства с учетом мнения Представителя трудового коллектива.

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, но не менее, чем за 2 месяца, представлять Представителю трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.8. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

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

- лица, проработавшие на предприятии свыше 25 лет;

- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

5.9. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально в письменной форме не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 25 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за 4 месяца.

5.10. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.11. Представитель трудового коллектива обязуется сохранять высвобождаемых работников на учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

5.12. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

5.13. При увольнении работника по сокращению численности или штата выплачивается выходное пособие.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников (Приложение № 1), а также графиками сменности, согласованными с Представителем трудового коллектива.

Графики сменности доводятся до сведения сотрудников.

Время перерыва для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками в течение перерывов для приема пищи. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов.

6.2. Норма рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством (**Приложение № 2**).

В исключительных случаях и по согласованию с Представителем трудового коллектива, работники (воспитатели, помощники воспитателей, повара) могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

6.3. Выходные дни предоставляются работникам в установленном порядке (2 выходных: суббота, воскресенье).

6.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (по соглашению сторон).

6.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается на один час – для всех работников.

6.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

обслуживающий персонал, учебно – вспомогательный персонал, главный бухгалтер, бухгалтер, заместитель заведующего по административной хозяйственной работе (заведующий хозяйством) - 28 календарных дней;

заместитель заведующего по воспитательной и методической работе - 42 календарных дня;

педагогический персонал:

- воспитатели - 42 календарных дня,

- музыкальный руководитель - 42 календарных дня;

- педагог-психолог - 42 календарных дня,

- инструктор по физической культуре - 42 календарных дня,

- учитель – логопед - 42 календарных дней.

К основному отпуску добавляется дополнительный отпуск 8 календарных дней за работу в южных районах Дальнего Востока.

6.7. Отдельным категориям работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с ТК РФ.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) Представителя трудового коллектива 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.

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

Деление ежегодного отпуска на части допускается только по соглашению сторон.

6.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней без сохранения заработной платы.

6.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее двух недель.

6.11. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного отпуска без содержания:

- в связи с бракосочетанием работника – до 5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- по смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

6.12. На время проведения в организации ремонтных работ педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

## 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществлять ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

7.2. Работодатель обязан систематически информировать 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 производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсации, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть представлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

7.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в приложении.

7.4. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников проводятся 1 раз в год.

7.5. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.8. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства.

7.9. Работодатель и Представитель трудового коллектива обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном Представителе трудового коллектива по охране труда (проводится приказом).

7.10. Представитель трудового коллектива и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

7.11. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Представителя трудового коллектива в количестве 4 человек.

Работодатель и Представитель трудового коллектива обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.12. К работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, применяются меры морального поощрения.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

8.1. Работодатель и Представители трудового коллектива строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

8.2. Представители трудового коллектива муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3» Артемовского городского округа представляет и защищает права и интересы трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства.

8.3. Работодатель содействует деятельности Представителя трудового коллектива и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Представителя трудового коллектива

8.4. Для осуществления деятельности трудового коллектива Работодатель бесплатно и безпрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Работодатель согласовывает с Представителем трудового коллектива все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Согласованию с Представителем трудового коллектива подлежат все планы производственной работы на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов организации.

8.6. Для разрешения конфликтных ситуаций в коллективе создана комиссия по трудовым спорам.

8.7. Работодатель обязуется создавать условия для организации трудовым коллективом и проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Представителей трудового коллектива с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.

8.8. Для проведения работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены трудового коллектива, вправе требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: Представителя трудового коллектива или его представителя в управленческих совещаниях на уровне заведую-

щего ДОУ, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители трудового коллектива в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, а также по аттестации рабочих мест Учреждения.

8.10. На совещаниях, собраниях Представитель трудового коллектива вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих мероприятиях.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 2-х совещаний в год при условии заблаговременного согласования с Представителем трудового коллектива времени их проведения (не позднее, чем за 15 дней).

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

### **Ответственность сторон**

9. Стороны договорились, что:

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

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

9.3. 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.

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

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.