

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №2» г. Покров  
на 2019-2021 годы

601122 Российская Федерация , Владимирская область , Петушинский  
район , г.Покров , ул.Пролетарская д.25

Принят на собрании трудового коллектива  
от «04» марта 2019г. Протокол №1

От работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №2»г.Покров  
Ведешенкова Ирина Евгеньевна  
№ 2  
«04» марта 2019г.



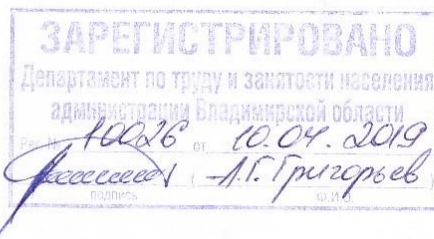
От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Детский сад №2»  
г.Покров  
Зиновьева Галина Антоновна  
«04» марта 2019г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Департаменте по труду и занятости населения администрации  
Владимирской области

Регистрационный № \_\_\_\_ от «» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

(должность ,Ф.И.О. и подпись)



**Применяемые сокращения.**

РФ – Российская Федерация

ТК РФ – Трудовой Кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 11.10.2018 года № 360-ФЗ.

ДОО – Дошкольная образовательная организация

МБДОУ – Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях» от 12 января 1996 года, с дополнениями и изменениями

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №2» г. Покров.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; иными законодательными и нормативно-правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее – организация) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Зиновьевой Галины Антоновны;
- работодатель в лице его представителя – заведующего МБДОУ «Детский сад №2» г. Покров Ведешенковой Ирины Евгеньевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации;
2. Положение об оплате труда работников;
3. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников;
4. Положение о выплатах стимулирующего и социального характера работникам МБДОУ «Детский сад № 2» г. Покров, в т. ч. получающих минимальный размер оплаты труда;
5. Перечень профессий и должностей, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда;

6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

7. Соглашение по ОТ;

8. Другие локальные нормативные акты.

1.13. Стороны определили следующие формы участия работников в управлении организацией:

— учёт мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ,

— коллективным договором;

— проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её совершенствованию;

— участие в разработке и принятии коллективных договоров;

— иные формы, определённые ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором или локальными нормативными актами организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

2.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

2.5. По соглашению сторон трудовой договор включать условие об испытании в целях его соответствия поручаемой работе.

2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДОО, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.10. О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.11. 2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.13. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы режим неполного рабочего дня (недели) сроком до 3-х месяцев с сохранением среднего заработка.

2.15. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.16. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.17. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка**

#### **и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. 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 ст. 173 – 177 ТК РФ.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению организации).

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

3.3.9. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п.3 ст.81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемым с учетом мнения профкома.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении.



4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.5. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.6. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установленные квоты арендатору по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.7. В соответствии со ст. 179 при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в ДОО 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- неосвобожденные представители первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы менее одного года.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного (учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации (за исключением женщин, работающих в сельской местности), устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 97,99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60,99 ТК РФ.

5.9. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОО) в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст. 371,372 ТК РФ) в соответствии со ст. 105 ТК РФ.

Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.11. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на 1 час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.12. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

График сменности работы составлять с учетом мнения выборного профсоюзного органа и доводить до сведения работников не позднее чем за 1 месяц для сведения.

5.13. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск

может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ). 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 ст. 124 – 125 ТК РФ.

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

5.14. Работодатель обязуется:

5.16.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.16.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости по возрасту – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

5.16.3 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16.4 Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и(или) Уставом учреждения (п.5 ст.55 Закона РФ «Об образовании», ст.335 ТК РФ).

5.16.5 Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.16.6 Всем работникам ДОО предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

5.16.7 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.16.8 Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательной организации коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации (Постановление Губернатора Владимирской области № 544 от 30.07.2008 года) и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов».

6.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) состоит из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы), умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, по стажу работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;

6.4. Заработная плата исчисляется согласно схеме расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, включая выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), предусмотренные законодательством, которые устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

6.5 Распределение стимулирующего фонда организации педагогическим работникам производится в соответствии с Положением о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников (приложение № 2).

6.6. Распределение стимулирующего фонда организации непедагогическим работникам производится в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего и социального характера работникам МБДОУ «Детский сад № 2» г. Покров, в т.ч. получающим минимальный размер оплаты труда (приложение № 3).

6.6. Работодатель имеет право устанавливать доплаты, надбавки, премии в большем размере, чем предусмотрено настоящими положениями к коллективному договору (приложение № 2,3), с учетом мнения профсоюза.

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

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: 20 числа текущего месяца аванс и 5 числа следующего месяца – окончательный расчет за месяц работы независимо от числа рабочих дней в месяце;

- расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать за день до выдачи заработной платы;

- форму расчетного листка утверждать с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

Работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

6.9.3. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором работнику производится доплата к тарифной ставке (должностному окладу). Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.9.4. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ);

- за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, - оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

6.9.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в

порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.9.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы 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 (ст. 236 ТК РФ).

6.9.7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9.8. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

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

6.9.10. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ) в размере не ниже 35%.

6.9.11. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, за исключением случаев, определенных ч.4 ст.219 ТК РФ, производить в повышенном размере на основе локального акта с учетом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

6.9.12. Сверхурочную работу оплачивать, но не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа работы и не менее, чем в двойном размере за последующие часы работы.

6.9.13. В пределах средств, направленных на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профкома, в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте организации.

6.9.14. Работнику (в том числе совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы определенной трудовым договором работнику, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закреплённому в локальном акте организации.

6.9.15. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (п.6.3 настоящего коллективного договора, ст. 142 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст.167-168, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (п. 5.15 настоящего коллективного договора, ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Оказывать из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по утвержденному с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 2).

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленном законодательством.

7.2.4. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возместить его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию или расходы, связанные со смертью работника.



7.2.5. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.6. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168 ТК РФ).

7.2.7. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни и предоставлять в связи с этим дни отдыха.

7.2.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.2.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2.11. По соглашению сторон трудового договора устанавливать повышение выходных пособий (часть 4-ая ст.178 ТК РФ).

Возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работников;
- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

7.2.12. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном декретном, учебном отпуске (ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до 3-х лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста (ребенка – инвалида до 18- летнего возраста).

7.2.13. Выплачивать работникам ДОО, в том числе и совместителям, премии ежемесячные и по итогам года, пропорционально отработанному времени.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в ДОО специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по ОТ.

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

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 6).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (часть 3-я ст. 221 ТК РФ).

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с

его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228 1, 229, 2301, 231 ТК РФ).

8.10. При отказе работника от выполнения работ при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по ОТ предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Совместно с профкомом обеспечить в организации создание комиссии по ОТ из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно - общественный контроль, «День охраны труда», смотры-конкурсы по охране труда.

8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатам пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.19. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.20. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать обучение членов комиссии по охране труда с соблюдением гарантий, установленных п.7.2.7 настоящего трудового договора.

8.21. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 2 часа рабочего времени с сохранением за это время среднего заработка.

8.22. Участвовать на паритетных началах совместно с профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации (профкома) в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором

Работодатель обязуется:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленных законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами.

Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.4. Перечислять на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии письменных заявлений от членов профсоюза.

9.5. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счёт первичной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников учреждения.

9.7. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ). Увольнение председателя и заместителя председателя профкома в течение 2-х лет после окончания их полномочий допускается, помимо общего порядка увольнения (ст. 373 ТК РФ), только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ.

9.8. Предоставлять профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Председателя первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

9.10. С учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 374, 376, 82 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть 3-я ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты и стимулирования труда (ст.135, 129, 144 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159, 162 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим временем ( ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).

9.11. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

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

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст.11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников организации для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением.

10.3. Совместно с представителем работодателя (заведующей) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников ( п.10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации с членами профсоюза и их детьми.

10.8. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти близких родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.12. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в организации законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- выполнением коллективного договора, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам организации;
- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.13. Заслушивать сообщение руководителя образовательной организации о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашения по охране труда, социальных гарантий и льгот работникам организации, требовать устранения выявленных нарушений.

10.14. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных

нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.15. Информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.16. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.17. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с профсоюзом (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.18. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.19. Ежегодно проводить смотр-конкурс состояния охраны труда.

10.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

Ответственность сторон коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться о результатах их выполнения на общем собрании трудового коллектива один раз в год.

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

11.3. Разъясняют условия коллективного договора среди работников организации.

11.4. Проводят организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представляют друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее 1-го месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировуют работников о ходе выполнения коллективного договора.



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

11.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ; 5.29, 5.27. 5.31 КОАП).

11.9. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производят за счет работодателя.

11.10. Нарушение законодательства о труде, охране труда лицом, ранее подвергавшимся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1-го до 3-х лет (ст.5.27 КОАП).

11.11. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть 2-ая п.2 ст.30 Федерального закона о профсоюзах).

## **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников.
3. Положение о выплатах стимулирующего и социального характера непедагогическим работникам МБДОУ «Детский сад № 2» г. Покров и работникам, получающим минимальный размер оплаты труда.
4. Перечень профессий и должностей, получающих доплаты за работу с вредными и опасными условиями труда.
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Соглашение по ОТ.
7. Другие локальные нормативные акты.



Пронумеровано, подлинно  
и скреплено печатью  
7/1 листах  
И. Е. Велешенкова.  
11.08.2019 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ  
ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ДЕПАРТАМЕНТ  
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ

Фейгина ул., д. 4  
г. Владимир, 600009

тел./факс (4922) 77-91-54  
E-mail: dtzn@avo.ru

10.04.2019 № ДТЗН-1540-02-22

на № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Об уведомительной регистрации  
коллективного договора

Муниципальное бюджетное  
дошкольное образовательное  
учреждение «Детский сад № 2»  
г. Покров

Пролетарская ул., д. 25,  
г. Покров, Петушинский р-н,  
Владимирская обл., 601120

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) департаментом по труду и занятости населения администрации Владимирской области проведена уведомительная регистрация коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 2» г. Покров на 2019-2021 гг.

Регистрационный номер 10026. Дата регистрации 10.04.2019 г.

Одновременно департамент по труду и занятости населения обращает Ваше внимание на несоответствие действующему законодательству отдельных положений коллективного договора и рекомендует внести следующие изменения:

- абз. 3 п. 1.3. коллективного договора привести в соответствие с ч. 3 ст. 43 ТК РФ;
- п. 3.3.8. коллективного договора исключить ссылку на Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, которое утратило силу с 1 января 2011 года. Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 утвержден действующий Порядок;
- пп. 1 п. 4.7. коллективного договора, в части определения предпенсионного возраста, изложить в соответствии с действующим законодательством;
- п. 5.16.4. коллективного договора изложить в соответствии со ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ и Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644;
- п. 6.9.6. коллективного договора изложить в соответствии со ст. 236 ТК РФ;
- п. 8.2. коллективного договора слова «аттестационной комиссии» заменить на «комиссии по проведению специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»);
- п. 9.10. коллективного договора определить конкретный порядок взаимодействия с профкомом по различным вопросам (либо с учетом

мнения, либо по согласованию) с учетом п. 10.18. коллективного договора, ст. 82 и ст. 374 ТК РФ;

- п. 10.10. коллективного договора слово «государственного» заменить словом «обязательного» (Федеральный закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»);

- пп. 7 п. 3.1. Приложения № 1 к коллективному договору исключить ссылку на Типовое положение об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ, утратившее силу;

- пп. 5 п. 3.2. и п. 4.4.2. Приложения № 1 к коллективному договору исключить ссылки на Закон РФ «Об образовании», утративший силу в связи с принятием Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- пп. г) п. 4.1.2. Приложения № 1 к коллективному договору уточнить формулировки с учетом абз. 4 ч. 1 ст. 65 ТК РФ;

- п. 8.2. Приложения № 1 к коллективному договору уточнить наименования правовых актов, на которые приведены ссылки, с учетом их фактического наименования и действия на момент принятия коллективного договора (указанные в пункте нормативные правовые акты утратили силу).

Вместе с тем, рекомендуем определить, назначение Приложения № 3 к коллективному договору: если это локальный правовой акт учреждения, то он не сшивается с коллективным договором; если это именно «Приложение к коллективному договору», то он является неотъемлемой частью коллективного договора, соответственно процедура его утверждения аналогична процедуре принятия коллективного договора, дата подписания должна совпадать с датой подписания коллективного договора, а также срок его действия не может быть меньше или больше срока коллективного договора.

Напоминаем, что в соответствии со ст. 50 ТК РФ условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

В целях приведения коллективного договора в соответствие с действующим законодательством департамент по труду и занятости населения администрации Владимирской области рекомендует (с учетом вышеизложенного) внести в коллективный договор соответствующие изменения и представить их на уведомительную регистрацию.

Директор департамента

А.Г. Григорьев

Дмитриева Анастасия Сергеевна  
(4922) 77 91 54 доб. 175