

ПРИНЯТО  
на Общем собрании работников  
Учреждения  
Протокол № 12 от  
12» 02 2016

УТВЕРЖДЕНО  
заведующий МБДОУ «Детский сад № 82»  
Приказ № 42 от «12» 02 2016  
080, И.Ю.Куртышова

Согласовано:  
Председатель профсоюза  
Н.И. Никифорова  
«12» 02 2016г.

### Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Детский сад № 82»

г. Нижний Новгород

2016г.

## 1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №82» на 2016 – 2018 годы (далее – Коллективный договор) разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» от 27.04.1999 № 40-З, иными законодательными и нормативными правовыми актами федерального и регионального уровня.

Коллективный договор направлен на укрепление и развитие системы социального партнерства, основными принципами которого являются: равноправие, уважение, учет интересов, заинтересованность сторон в договорных отношениях, соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, полномочность представителей сторон, свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда, добровольность принятия сторонами на себя обязательств, реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами, обязательность выполнения положений Соглашения по охране труда, контроль и ответственность.

1.2. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №82» (далее – Учреждение).

1.3. Сторонами Коллективного договора (далее – Стороны) являются все работники Учреждения (далее – работники), в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком) и работодатель, в лице его представителя – заведующего Учреждения (далее – работодатель).

1.4. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих

уровень льгот и гарантий работников, установленных действующим законодательством.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3-х лет.

## **2. Обязательства сторон в области развития социального партнерства и участие профсоюзного органа в управлении учреждением.**

**Стороны обязуются:**

2.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

2.2. Проводить взаимные консультации, переговоры по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальных правовых актов и другим социально значимым вопросам.

2.3. Обеспечивать участие представителей другой Стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов.

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

**Работодатель:**

2.5. Предоставляет профкому по его запросу информацию, необходимую для защиты социально-трудовых прав работника, обеспечивая учет мнения профсоюза (согласование) при принятии локальных нормативных актов.

**Профком:**

2.6. Способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения Коллективного договора.

2.7. Представляет в социальном партнерстве интересы работников.

2.8. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.9. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его

действия.

2.10. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.11. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

2.12. Организует правовое просвещение для работников Учреждения.

2.13. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.14. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.15. Направляет учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения и его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием применения мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.16. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.17. Участвует совместно с райкомом профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников Учреждения и обеспечения их новогодними подарками.

2.18. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.19. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной

платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам принимаются работодателем.

**Перечень локальных нормативных актов**, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- График отпусков;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

### **3. Обязательства Сторон в области трудовых отношений, занятости, переподготовки кадров и повышения квалификации в сфере образования**

**Стороны подтверждают:**

3.1. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

3.2. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников

по сравнению с трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, надбавки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя осуществляется по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, по согласованию с профкомом.

3.7. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

**Работодатель обязуется:**

3.8. 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).

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

платы.

**Стороны подтверждают:**

3.10. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения.

3.11. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 5 лет за счет средств Учреждения.

3.12. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;
- имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее 3-х лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

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

**4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:**

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).



В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.1.3. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.4. В Учреждении 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.

4.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.6. Привлечение работников к выполнению работ, не предусмотренных Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

#### **4.2. Стороны подтверждают:**

4.2.1. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей Учреждения денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.2.2. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам Учреждения в соответствии со ст. 55 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются учредителем и (или) Уставом Учреждения.

#### **4.3. Работодатель обязуется:**

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

## **5. Обязательства Сторон в области оплаты труда, материального стимулирования работников организаций в сфере образования.**

В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии Стороны договорились приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы в соответствии с федеральными и региональными нормативными правовыми актами, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

### **5.1. Стороны подтверждают:**

5.1.1. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением администрации г. Нижнего Новгорода от 31 октября 2008 г. N 5202 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных автономных бюджетных, казенных образовательных учреждений города Нижнего Новгорода».

5.1.2. Система оплаты труда работников включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителей, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5.1.3. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о стимулирующих и иных выплатах Учреждения, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома.

5.1.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5.1.5. Заработная плата работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда до 12% от тарифной ставки (оклада).

Работодатель с учетом мнения профкома устанавливает конкретные размеры компенсационных выплат всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется такая работа, требованиям безопасности. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.1.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном,

не менее 30%, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.1.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

5.1.8. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5.1.9. За работу, не входящую в должностные обязанности работников за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие коэффициенты, конкретный размер которых определяется Работодателем.

5.1.10. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах Учреждения.

5.1.11. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы: 19-е число месяца – выплата аванса, 5-е число месяца – окончательный расчет.

5.1.12. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, 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 (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.1.13. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях

заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.1.14. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.1.15. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## **6. Охрана труда.**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

6.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение (Приложение № 3).

6.1.4. За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств (Приложение № 4).

6.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников.

6.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных

случаев с работниками.

6.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охране труда.

6.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.9. Информировывает работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.10. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

6.1.11. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.1.12. Обеспечивает за счет средств Учреждения прохождение работниками обязательных регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.13. Создает совместно с профкомом комиссию по охране труда (Приложение №5).

6.1.14. Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств Учреждения в размере среднего заработка.

6.1.15. Выделяет единовременную денежную выплату (материальную помощь) работникам (членам их семей) за возмещение вреда, причиненного их здоровью в результате несчастного случая или профессионального заболевания



при исполнении трудовых обязанностей.

## **6.2. Профком:**

6.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

6.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

6.2.3. Избирает уполномоченного по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

6.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

6.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных Коллективным договором.

6.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации Учреждения приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации Учреждения.

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

7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

7.2. Стороны подтверждают:

7.2.1. Работники освобождаются от платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении.

7.2.2. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

### **7.3. Стороны договорились:**

7.3.1. Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.3.2. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников и членов их семей.

7.3.3. Создать условия для организации питания работников.

### **Работодатель обязуется:**

7.3.4. В соответствии с Положением об оплате труда работников, устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки), премии административному, педагогическому, техническому и обслуживающему персоналу в пределах средств, выделенных на оплату труда с учётом результатов и качества работы.

7.3.5. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;

7.3.6. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профкома.

### **7.4. Профком:**

7.4.1. Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников.

7.4.2. Оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств

профсоюзного бюджета:

- на похороны близких родственников (отец, мать, муж, жена, брат, сестра)
- пострадавшим от стихийных бедствий, пожара и пр.

7.4.3. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**

**Стороны подтверждают**, что права и гарантии деятельности профкома определяются законодательством Российской Федерации и Нижегородской области.

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Включает по уполномочию работников представителей профкома в состав коллегиальных органов управления Учреждением.

8.1.2. Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.3. Обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и другие удержания по заявлению работников на счет профсоюзной организации, в т.ч. перечисления в кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования». Перечисление средств производится в полном объеме с расчётных счетов Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен также для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем).

**8.2. Стороны признают** гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

8.2.1. Члены профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (Канавинской организации Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации).

Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации.

8.2.2. Члены профкома, уполномоченный по охране труда профкома, представители профкома в создаваемых в Учреждении совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.2.3. Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых профсоюзом.

### **8.3. Стороны:**

8.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

8.3.2. Подтверждают:

– в соответствии с ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных Коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

– расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ с учетом положений Коллективного договора;

– работа в качестве председателя профкома и в составе профкома признается значимой для деятельности Учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

8.3.3. Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

8.3.4. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органа управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

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

9.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, выборным органом территориальной

профсоюзной организации – Канавинской организацией Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Коллективного договора. Ежегодно анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками рассматривается на общем собрании трудового коллектива и направляются в выборный профсоюзный орган территориальной профсоюзной организации – Канавинскую организацию Нижегородской областной организации профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

9.3. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом (ст. 5.27, 5.28, 5.29, 5.30, 5.31 КоАП РФ).

9.4. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

9.6. Стороны обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания

срока действия Коллективного договора, вступить в переговоры для заключения нового Коллективного договора.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Н.И.Никифорова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №82»

\_\_\_\_\_ И.Ю.Куртышова

**Базовые оклады**

№	ДОЛЖНОСТЬ	ОКЛАД
1	Воспитатель	10993
2	Ст.воспитатель	11516
3	Муз.руководитель	9421
4	Инструктор по физо	9421
5	Педагог-психолог	10993
6	Шеф-повар	4767
7	Повар	4622
8	Мл.воспитатель	4347
9	Сторож	4157
10	Уборщик производственных и служебных помещений	3645
11	Кастелянша, кладовщик, дворник	3645
12	Подсобный рабочий	3645
13	Делопроизводитель	3792
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3974
15	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	4163
16	Учитель-дефектолог	11516
17	Специалист по охране труда	5130
18	Заведующий	22000
19	Заместитель заведующего	15400
20	Учитель-логопед	11516



## ПРИЛОЖЕНИЕ №2

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Н.И.Никифорова

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №82»

И.Ю.Куртышова

**Компенсационные доплаты за неблагоприятные условия труда**

№№	Виды работ	Должность	Размер доплат
1	За работу в ночное время.	сторож	35% оклада в соответствии со ст. 154 ТК РФ
2	За работу в праздничные дни.	сторож	В соответствии со ст. 153 ТК РФ
4	Неблагоприятные условия труда: тепловой режим, масляно-жировые испарения, влажность, поднятие тяжестей и др.	Шеф-повар повар	12% оклада

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профкома

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №82»

\_\_\_\_\_ Н.И.Никифорова

\_\_\_\_\_ И.Ю.Куртышова

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право  
на обеспечение средствами индивидуальной защиты**

п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
	2	3	4
1.	Заведующий, Ст. воспитатель, Муз. руководитель воспитатели	Халат хлопчатобумажный	2
2.	Младший воспитатель Завхоз Рабочий по стирке и ремонту спецодежды Подсобный рабочий	Фартук, прорезиненный с нагрудником Очки защитные Халат хлопчатобумажный Халат технический Колпак ХБ Перчатки резиновые	1  1 2 2 2 2
3.	Повар	Фартук, прорезиненный с нагрудником Халат хлопчатобумажный Халат технический Колпак ХБ	1  2 2 2
4.	Рабочий по обслуживанию	Халат технический Перчатки резиновые Сапоги резиновые	2 2 1
5.	Сторож дворник	Сезонная одежда: Куртка Ватник Сапоги валенные Сапоги резиновые	1 1 1 1

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Н.И.Никифорова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ

«Детский сад №82»

\_\_\_\_\_ И.Ю.Куртышова

## СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2016-2018г.

№ п\п	Наименование мероприятий	Срок выполнения (месяц)	Ответст.	Ожидаемая социальная эффективность (количество, работающих, которым улучшены условия).
1.	2.	3.	4.	5.
1.	Замена мебели	I	заведующий	51
2.	Обеспечение сотрудников средствами индивидуальной защиты	I	Зам.зав. АХЧ	51
3.	Пополнение противопожарного оборудования (огнетушители, диэлектрические коврики, перчатки, резиновые сапоги)	I	Зам.зав. АХЧ	51
4.	Обеспечение моющими \ чистящими средствами	II	Зам.зав. АХЧ	51
5.	Пополнение аптечек	III	Зам.зав. АХЧ	51
6.	Выполнение санитарно-гигиенических норм	IV	Зам.зав. АХЧ	51
7.	Озеленение территории	V	Зам.зав. АХЧ	51
8.	Замена труб ХВС\ГВС (частично), Ремонт канализации (частично)	VII	Зам.зав. АХЧ	51

9.	Замена сантехники	VIII	Зам.зав АХЧ	51
10.	Пополнение посуды, мебели, игрушек	IX	Зам.зав. АХЧ	51
11.	Благоустройство территории	IX	Зам.зав. АХЧ	51