

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 35 «Василёк» города Смоленска

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2024-2027 г.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 35 «Василёк»

  
И.В. Фроленкова



От работников:

Председатель ЦК МБДОУ

«Детский сад № 35 «Василёк»

  
В.И. Подшиваева



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_



## Содержание

1. Общие положения .....	3
2. Обязанности сторон коллективного договора.....	5
3. Права сторон трудового договора .....	6
4. Трудовые отношения.....	8
5. Оплата труда, социальные гарантии, льготы и компенсации.....	9
6. Рабочее время и время отдыха.....	12
7. Свобода творчества, повышение квалификации.....	16
8. Охрана труда и социальная защита работников.....	16
9. Контроль исполнения настоящего договора.....	18
10. Заключительные положения.....	19

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 35 «Василёк» города Смоленска

юридический адрес: 214009, г. Смоленск, микрорайон Южный, дом 8.

учредитель: Администрация города Смоленска.

Сторонами настоящего договора являются МБДОУ «Детский сад № 35 «Василёк», представляемое заведующим Детского сада, действующего на основании пункта 5 Устава Детского сада, именуемое далее «Работодатель», и коллектив работников Детского сада, представляемый Комитетом первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки на основании протокола общего собрания работников Детского сада от 30.11.2023г. № 5, именуемый далее «Коллектив».

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. В соответствии со ст. 40 главы 7 ТК РФ коллективный договор является правовым актом и призван регулировать социально-трудовые отношения в коллективе, согласовывать профессиональные интересы работников и работодателя в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключён между администрацией МБДОУ «Детский сад № 35 «Василёк» в лице заведующего Фроленковой Натальи Валерьевны и профсоюзным комитетом от имени трудового коллектива в лице председателя первичной организации Поддипаевой Викторией Исмаиловны после обсуждения и одобрения проекта коллективного договора на общем собрании работников Детского сада.

1.3. Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом Кодексе Российской Федерации, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», федеральных законах «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», областных законах «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», «Об образовании в Смоленской области», территориальном соглашении между Департаментом Смоленской области по образованию науки и

молодежной политики и организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2024-2027 годы, иных законодательных и нормативно-правовых актах.

**1.4.** В соответствии со ст. 41 гл. 7 ТК РФ предметом настоящего трудового договора являются взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- система оплаты труда;
- выплата пособий и компенсаций;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления отпусков и их продолжительности;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на рабочем месте;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- аттестация и повышение квалификации сотрудников;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений;
- ответственность сторон;
- другие вопросы.

**1.5.** В настоящем коллективном договоре с учётом финансового и экономического положения Учредителя и Детского сада устанавливаются льготы и преимущества для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

**1.6.** Коллективный договор распространяется на всех членов коллектива Детского сада, в том числе и не являющихся членами профсоюза. Все новые работники должны быть ознакомлены администрацией с действующим коллективным договором при поступлении на работу.

**1.7.** Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (глава 6 ТК РФ). Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

**1.8.** Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно.

1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет.

## 2. ОБЯЗАНОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились о том, что цели заключённого трудового договора могут быть достигнуты при условии обязательного выполнения сторонами условий коллективного договора, а также своих обязательств.

2.2. Администрация Детского сада обязана:

- соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные акты, нормативные документы;
- соблюдать условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать сотрудников оборудованием, материалами, документацией, спецодеждой, инвентарём и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, иных нормативных актов, правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством.

**2.3.** Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и подписывает коллективный договор в установленные законодательством сроки.

**2.4.** Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатов дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

**2.5.** Сотрудники дошкольного образовательного учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, безопасности воспитанников;
- незамедлительно сообщить администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества дошкольного учреждения.

**2.6.** Профсоюзный комитет обязан:

- представлять и защищать интересы работников в области использования их труда и социального развития;
- контролировать соблюдение условий трудового договора в соответствии со ст. 370 ТК РФ;
- содействовать в разрешении конфликтов, возникающих между работниками и администрацией в соответствии со ст. 371, 373, 374, 377 ТК РФ.

### **3. ПРАВА СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**3.1** Администрация Детский сада имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, установленных законодательством;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу дошкольного учреждения, соблюдения правил внутреннего распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
- принимать локальные нормативные акты.

### 3.2. Работники дошкольного учреждения имеют право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном законодательством;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении дошкольным учреждением в предусмотренных законодательством формах;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

4.1. Трудовой договор при поступлении на работу в дошкольное учреждение заключается на неопределённый срок и на определённый срок (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

4.2. Администрация дошкольного учреждения:

- определяет порядок, условия, сроки трудового договора, соглашения при найме рабочих, специалистов, служащих;
- оговаривает должностные обязанности, рабочее место, условия труда;
- знакомит работника под роспись с Уставом Детского сада должностными обязанностями, режимом труда и отдыха, внутренним трудовым распорядком, настоящим договором.

4.3. Администрация дошкольного учреждения не может включать в условия трудового договора те, которые ухудшают положение работника по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, иными законодательными актами. Администрация не может принуждать тех, кто уже работает к перезаключению, изменению формы трудового договора.

4.4. Администрация дошкольного учреждения и работники обязуются выполнять условия трудового договора. В связи с этим администрация не вправе требовать выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Администрация дошкольного учреждения не имеет право налагать взыскания на работника или увольнять его за не выполнение работ, не входящих в круг его должностных обязанностей. В соответствии со ст. 72 ТК РФ перевод работника на другую постоянную работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

4.5. На основании ст. 82 ТК РФ все вопросы, связанные с сокращением численности штатов, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

4.6. Увольнение по сокращению штатов производится в строгом соответствии с законодательством.



Преимущественным правом на работу при сокращении штатов пользуются наиболее квалифицированные работники. В случае равной квалификации и одинакового стажа преимущество отдается работникам:

- предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- работникам имеющим почетные звания и Почетные грамоты Министерства образования;
- молодым специалистам;
- семейным (при наличии двух и более детей);
- специалистам, имеющим на иждивении больного (больных) родителя (родителей)

Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

4.7. Администрация при решении о сокращении численности или штата работников дошкольного учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работником сообщает об этом в письменном виде профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а если это решение может привести к массовому увольнению работников, то не позднее, чем за три месяца.

4.8. Лица, уволенные по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в дошкольное учреждение и занятие оставшихся вакансий.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. Оплата труда каждого работника Детского сада зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. Размер заработной платы работников Детского сада определяется системами оплаты труда, основанными на тарифной ставке и на должностном окладе и включают в себя базовые ставки и базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, повышающие коэффициенты базовых ставок и окладов, компенсирующие и стимулирующие доплаты и надбавки в процентах или рублях к ставкам и окладам, социальные выплаты.

5.3. Системы оплаты труда в Детском саду устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами по Смоленской области,

федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

5.4. Системы оплаты труда, принятые Работодателем, предусматривают:

- базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большем объёме и (или) большей сложности и работу в условиях отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда;
- стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты;
- работникам награжденным ведомственными знаками отличия, также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками предусмотренными до 1995 года производить доплату в размере 10% от должностного оклада (данная доплата устанавливается исходя из собственных средств);
- социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Смоленской области.

5.5. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

- положение о материальном стимулировании работников при выполнении муниципального задания на оказание муниципальных услуг
- положение об экономии заработной платы сотрудников
- положение о порядке выплат стимулирующего характера.

Положения утверждаются приказом Работодателя с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета Детского сада.

5.6. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами Смоленской области, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

5.7. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение

работников Детского сада по сравнению с ранее действующими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

**5.8.** Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

**5.9.** Оплата труда работников, занятых обслуживанием детей непосредственно в группах, зависит от должностного оклада работника (воспитателя, младшего воспитателя) и соответствует стоимости их труда в группах наполняемостью в соответствии с СанПиН 2.4.1.3049-13. Превышение нормативной численности воспитанников считается сверхнормативной нагрузкой и оплачивается дополнительно. Конкретные размеры надбавок за превышение списочного состава определяются приказом заведующего по Детскому саду, на основании Положения о материальном стимулировании работников при выполнении муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

**5.10.** Порядок выплаты премий и вознаграждений из средств экономии фонда заработной платы устанавливается Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета и зависит от объема средств экономии фонда.

**5.11.** Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ производится без ограничений перечня совмещаемых профессий (должностей) и размеров доплат в пределах фонда оплаты труда.

**5.12.** Надбавки и доплаты стимулирующего характера за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, а также за интенсивность и высокую результативность труда устанавливаются Работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

**5.13.** Сотрудники занятые на тяжёлых работах, работающие во вредных условиях обеспечиваются компенсационными доплатами (при наличии средств в фонде оплаты труда):

- повар, постоянно работающий у плиты – от 4% до 12%.
- кухонный работник – от 4% до 12% (за работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования, с применением химических веществ).

- рабочий по стирке и ремонту белья – от 4% до 12% (за работы, связанные со стиркой белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств).
- завхоз – от 4% до 12%
- младший воспитатель – 10% (за работы, связанные с мойкой посуды вручную с применением химических веществ, за работы по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации, за работы, связанные с уборкой помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов).
- уборщик служебных помещений – 10% (за работы, связанные с уборкой служебных помещений с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов).
- сторож – 35% (за работу в ночное время).

**5.14.** Работодатель обязан выдавать работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний не позднее, чем за 1 день до выплаты заработной платы.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц 08 и 23 числа каждого месяца с удержанием налогов с каждой из составных частей заработной платы работника. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предыдущие праздничным и выходным дням рабочие дни.

**5.15.** В соответствии со ст. 153 ТК РФ оплата труда в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу производится в соответствии с действующим законодательством.

**5.16.** Дополнительные выплаты, не входящие в оплату труда работников, производятся на основании постановлений и приказов местного самоуправления по городу Смоленску.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**6.1.** Режим рабочего времени работников детского сада устанавливается графиком режима рабочего времени и графиком смсности, которые являются приложением к Правилам внутреннего трудового распорядка.

По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы в индивидуальном порядке.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка, график режима рабочего времени и график сменности утверждаются Работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета Детского сада.

6.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях, при наличии объективной необходимости и с согласия работника. При этом с работником, привлекаемым к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

6.4. В соответствии со ст. 333 ТК РФ для педагогических работников дошкольного учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени административного и обслуживающего персонала дошкольного учреждения устанавливается в соответствии с государственными нормами и составляет в неделю:

- 40 часов - заведующий, завхоз, делопроизводитель, повар, младший воспитатель, рабочий кухни, уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, дворник, вахтёр, кладовщик, рабочий по ремонту и обслуживанию здания, сторож;

- 24 часа – музыкальный руководитель;
- 30 часов – инструктор по физической культуре;
- 20 часов – учитель – логопед;
- 36 часов - воспитатель
- 36 часов - старший воспитатель
- 7 часов 12 минут - ежедневно, из них:

6 часов – работа с детьми и 1 час 12 мин – работа с документацией, методической литературой, планированием воспитательно-образовательной работы с детьми, подготовка к педсоветам, планирование работы с родителями, консультации и индивидуальная работа с родителями.

6.5. Для работников Детского сада (кроме сторожей, работающих по специальному графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

6.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

6.7. В случае производственной необходимости, с письменного согласия сотрудника, работники могут привлекаться к сверхурочным работам (для продолжения работы при неявке сменяющего работника и в других случаях).

6.8. Замену должности кладовщика на время отпуска, дней по больничному листу и других причин отсутствия на рабочем месте производится за счёт фонда экономии заработной платы Детского сада.

6.9. Стороны договорились, что производственные собрания, все виды совещаний проводятся в рамках рабочего времени.

6.10. Работникам Детского сада предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенными санаторных путевок.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Детского сада и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

6.11. Стороны договорились, что в соответствии с «Положением» с особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», утверждённого Приказом Минобрнауки России от 27.03.06 года № 69:

- работникам учреждения обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с воспитанниками или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении (столовой).

6.12. Стороны договорились, что в соответствии со ст. 101 ТК РФ территориальным соглашением между Администрацией города Смоленска областной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ 2024-2027 годы установить перечень должностей работников ненормированным рабочим днём и установить дополнительно оплачиваемый отпуск продолжительностью:

-завхоз - 7 календарных дней;

- ответственное лицо за ведение госнаблюда- 2 календарных дня.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работник может по распоряжению работодателя при необходимости, эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

**6.13.** Стороны договорились, что работникам занятым на вредных работах, кроме основного ежегодного отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- делопроизводителю – 7 календарных дней;
- повару – 7 календарных дней;
- рабочий по стирке и ремонту белья – 7 календарных дней.
- кухонный рабочий – 7 календарных дней

**6.14.** В соответствии со ст. 335 ТК РФ каждому педагогическому работнику за 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется соответствующими законодательными актами.

**6.15.** Работники, принятые по совмещению, имеют право на ежегодной отпуск с сохранением места работы и среднего заработка.

**6.16.** Каждому работнику Детского сада предоставляется 3 дня с сохранением средней заработной платы (при наличии средств в фонде оплаты труда) в случае бракосочетания, похорон.

**6.17.** Согласно ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

В соответствии со ст.262.1 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

В силу ст.262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет».

## 7. СВОБОДА ТВОРЧЕСТВА. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Педагог Детского сада имеет право выбирать методику и формы работы с детьми, не допускающие их физической и психической перегрузки в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями.

7.2. Работодатель обязуется всячески содействовать аттестации педагогических работников.

7.3. В случае неудовлетворительного прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности трудовой договор с работником не расторгается: работнику предоставляется возможность повторной аттестации через год.

7.4. Для обеспечения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работников работодатель предусматривает необходимые средства на эти цели.

7.5. Тематика и сроки обучения определяются работодателем по согласованию с работником.

7.7. Педагогический работник до истечения срока действия имеющейся у него квалификационной категории может пройти аттестацию на более высокую квалификационную категорию.

7.9. Каждому работнику предоставляется право проходить регулярное обучение, повышение квалификации за счёт средств дошкольного учреждения (при их наличии) или за свой счёт. Сроки, тематика, время обучения согласовываются с администрацией. Педагогические работники обучаются на курсах повышения квалификации при СОИРО не реже одного раза в пять лет.

7.10. Работодатель создаёт условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТАЮЩИХ

8.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодателя обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку техники безопасности.



- 8.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 8.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и технике безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.
- 8.4. Администрация Детского сада обеспечивает за счёт средств учредителя к 15 августа каждого года проведение мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и к работе в осенне-зимний период.
- 8.5. Администрация содержит в соответствии с требованиями правил и норм охраны труда и техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и правил безопасности эксплуатации здание дошкольного учреждения, внутренние помещения, хозяйственные постройки, территорию.
- 8.6. Все сотрудники Детского сада обеспечиваются спецодеждой, средствами индивидуальной и коллективной защиты, необходимым уборочным инвентарём в соответствии с установленными нормами и соответствующего качества.
- 8.7. Сотрудники Детского сада проходят первичный и текущий медицинский осмотр за счёт дошкольного учреждения.
- 8.8. Администрация дошкольного учреждения обеспечивает каждому сотруднику обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 8.9. Стороны договорились, что питание сотрудников по их письменному заявлению организуется из общего котла с детьми с полной оплатой стоимости сырьевого набора продуктов первого блюда, по нормам детей старшего возраста.
- 8.10. Дети сотрудников имеют право посещать все платные мероприятия, проводимые в дошкольном учреждении бесплатно.
- 8.11. Дети сотрудниц имеют право периодически находиться в дошкольном учреждении по письменному заявлению работника на период каникул и в других случаях (кроме болезни).

8.12. Все жилищные вопросы решаются в соответствии с действующими в отрасли правилами учёта граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставления жилья.

## 9. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ НАСТОЯЩЕГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. В осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию.

9.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору и представляет ежеквартальный доклад на заседании профсоюзного комитета Детского сада о ходе их выполнения, а также совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год.

9.3. Работодатель проводит с привлечением профсоюзного актива один раз в год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на собрании коллектива работников учреждения. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в результате обсуждения и в двухнедельный срок информирует Профсоюзный комитет детского сада о принятых мерах.

Если выполнение принятых по Договору обязательств и предложений коллектива выходит за пределы компетенции Работодателя, то Работодатель и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

9.4. Профсоюзный комитет работников Детского сада осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

В случае нарушений условий Договора или невыполнения обязательств, принятых в соответствии с Договором, виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

В случае выявления нарушений Договора действиями (бездействием) должностных лиц Работодателя, Профсоюзный комитет Детского сада направляет вышестоящему уполномоченному органу управления (учредителю) или представителю Работодателя (руководителю Учреждения) заявление о нарушении руководителем Детского сада, его должностными

лицами трудового законодательства и иных актов о труде, содержащих нормы трудового права, условий Договора, соглашения, с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

#### 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

10.3. Стороны пришли к соглашению о том, что переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 1 месяца до окончания срока действия настоящего Договора.

« 18 » 12 2023

Договор подписали:

Представитель работников:  
на основании протокола  
защиты профсоюзного комитета  
МБДОУ «Детский сад № 35 «Василёк»  
от 18.12.2023 № 13  
Председатель: В.И. Подлипасва



Представитель работодателя:

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 35 «Василёк»  
Н.В. Фроленкова





Ташнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

29 (двадцать) листов

Председатель ПК  В.И.Подлипзева