

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
города Костромы «Детский сад №28»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018-2020 гг

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

 М.Б. Басова

« 09 » 02 2018 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Заведующий Детского сада №28  
города Костромы

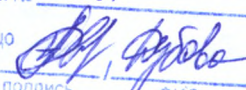
 С.В. Рогачева

« 09 » 02 2018 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
Управление экономики  
Администрация города Костромы

Дата регистрации 21.02.2018

Регистрационный № 3181

Должностное лицо  
(регистратор)   
подпись Ф.И.О.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол №1 от 09.02.2018 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Детском саду №28 города Костромы.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ /далее ТК РФ/ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников данного учреждения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются от имени работников профсоюзный комитет, от имени работодателя - заведующий детского сада.
- 1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза полномочия по представлению их интересов во взаимоотношениях с работодателем передают профсоюзному комитету.
- 1.5. Профсоюзный комитет является полномочным представителем интересов работников при разработке, ведении переговоров и заключении коллективного договора /далее КД/ в соответствии решением общего собрания трудового коллектива детского сада, заведующий - представителем работодателя.
- 1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01.03.2018 года и действует в течение 3<sup>х</sup> лет. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более трех лет.
- 1.7. В течение срока действия КД стороны могут вносить дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке установленном Трудовым Кодексом РФ для заключения договора.
- 1.8. Правила внутреннего трудового распорядка, Соглашение по охране труда, Положение о доплатах и надбавках стимулирующего характера являются приложениями к Коллективному договору.
- 1.9. Контроль за выполнением КД осуществляет комиссия в количестве 4<sup>х</sup> человек из равного представительства сторон, которую создает профком совместно с представителями работодателя.
- 1.10. Стороны, подписавшие КД, ежегодно отчитываются о его выполнении на собрании трудового коллектива.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

### Стороны договорились.

Стороны, при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

- 2.1. Трудовые отношения между работником и учреждением регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме.  
Содержание трудового договора, порядок его заключения определяется (ТК РФ ст. 57).
- 2.2. Приём на работу оформляется приказом, изданным на основании трудового договора. Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания договора (ТК РФ ст. 68).  
По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую копию указанного приказа.
- 2.3. При приёме на работу работодатель до подписания трудового договора обязан ознакомить работника под расписку с Уставом детского сада, с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, «Положением об оплате труда работников Детского сада №28 города Костромы и другими локальными актами, непосредственно относящимися к трудовой функции работника.
- 2.4. Трудовой договор работниками заключается на неопределенный срок, /ст.58/ Срочный трудовой договор на определенный срок до 5 лет заключается в случаях, когда трудовые отношения с учётом предстоящей работы не могут быть установлены на неопределенный срок /ст. 59 ТК РФ/, а именно: для замены временно отсутствующего работника в соответствии с законом сохраняется место работы.
- 2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с

работниками, являющимися членами профсоюза, на основании предусмотренном законодательством, производится с учётом мотивированного мнения профсоюза.

## **2.6. Стороны договорились, что:**

- 2.6.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/ и проработавшие в учреждении свыше 10 лет; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.
- 2.6.2. Высвобожденным при сокращении работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством /ст.178,180 ТК РФ/, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.
- 2.7. Руководитель обязан уведомить работника в письменной форме об изменении существующих условий трудового договора не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА.**

3. Стороны исходят из того, что:

- 3.1. Порядок и условия оплаты труда работников Детского сада №28 города Костромы устанавливаются в соответствии с «Положением об оплате труда работников Детского сада №28 города Костромы. Данное «Положение...» является Приложением 1 к Коллективному договору.
- 3.2. Конкретный размер выплат стимулирующего, компенсационного характера определяется Рабочей группой.  
Рабочая группа избирается на собрании трудового коллектива сроком на 1 год, утверждается приказом по учреждению.  
В состав Рабочей группы могут входить члены администрации учреждения, руководители методических объединений, наиболее опытные, пользующиеся авторитетом работники, члены профсоюзного комитета.  
Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал. Заседание Рабочей группы может быть инициировано любым членом Рабочей группы.

Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Рабочей группы принимается простым большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. Все решения Рабочей группы оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Рабочей группы.

Протоколы Рабочей группы хранятся 3 года.

Рабочая группа в соответствии с Положением об оплате труда распределяет компенсационные и стимулирующие выплаты и знакомит работников.

С момента знакомства работников с результатами в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой их профессиональной деятельности по установленным критериям в рабочую группу или руководителю учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением об оплате труда видам выплат, норм и технические ошибки.

Рабочая группа обязана в течение двух дней рассмотреть заявление и принять решение.

На основании протокола Рабочей группы руководитель издает приказ об установлении

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Для расчета конкретного размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемой работы для педагогических работников использовать систему баллов.

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления на зарплатные карты Сберегательного банка.

Днями выплаты заработной платы считать:

- 24 числа текущего месяца – аванс и 9 числа следующего за отработанным месяца заработная плата.

3.4. Всем работникам ежемесячно выдаются расчетные листки по начисленной заработной плате. (ст.136 ТК РФ).

3.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя за 3 дня в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

3.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.7. Руководитель принимает все меры по обеспечению занятости работников в случае простоя не по вине работодателя и работника (карантин, авария и т.п.).

3.8. **Работодатель обязуется:**

3.8.1. Проводить тарификацию педагогических кадров с учетом мнения профкома

3.8.2. Не уменьшать в течении учебного года установленный в начале года объём педагогической работы за исключением случая - сокращения количества групп.

3.8.3. Производить выплаты социального характера в пределах фонда оплаты труда:

- Педагогическому работнику - молодому специалисту установить ежемесячную выплату в размере 3 840 рублей в течение двух лет работы в образовательном учреждении.

Под молодым специалистом понимается лицо, имеющее среднее профессиональное или высшее образование, отвечающее квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и принятое на должность педагогического работника в муниципальное образовательное учреждение по полученной специальности и (или) направлению подготовки, соответствующему профилю деятельности муниципального образовательного учреждения не ранее 01 июля 2012 года и с начала учебного года в год окончания имеющей государственную аккредитацию профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

- Педагогическому работнику, принятому на работу и не имеющему стажа работы в данном учреждении установить ежемесячную выплату в размере 2000 рублей в

течение первого года работы.

- Материальная помощь составляет не менее 2000 рублей и выплачивается из имеющегося фонда оплаты труда в случаях:
  - заключения брака работника;
  - смерти работника или его близких родственников (родителей, мужа, жены)
  - тяжелой болезни, требующей дорогостоящего лечения.

Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа педагогической работы;
- при награждении ведомственными наградами федерального значения, присвоении почетного звания – со дня принятия решения о награждении, присвоении почетного звания уполномоченным органом;
- при награждении государственными наградами, присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о награждении или выдаче диплома.

Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 8.7-8.10 Отраслевого Соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении Комитета образования, культуры, спорта и работы с молодежью Администрации города Костромы.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

##### **Стороны договорились, что:**

- 4.1. Рабочее время работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2 ), утвержденными на собрании трудового коллектива по представлению заведующего с учетом мнения профкома.
- 4.2. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании ст.128, ст.263 ТК РФ.

##### 4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. по результатам проведения специальной оценки условий труда предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс условий труда – 3.2; 3.3; 3.4), либо опасным условиям труда – 7 календарных дней, при условии если работник отработал одиннадцать месяцев в году, если отработано менее одиннадцати месяцев, то отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени.

До проведения специальной оценки условий труда предоставлять дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней:

- поварам, занятым у горячей плиты;
- машинистам по стирке и ремонту спецодежды;

при условии, что работник отработал одиннадцать месяцев в году.

4.3.2. предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня работникам,

имеющим ненормированный рабочий день.

Работником с ненормированным рабочим днем является заместитель заведующего.

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

**Стороны пришли к соглашению в том, что:**

- 5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 5.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития учреждения.
- 5.3. Работодатель обязуется:**
  - 5.3.1. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже чем один раз в три года.
  - 5.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).
  - 5.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**Работодатель обязуется:**

- 6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).
- 6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.3. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты
- 6.4. Проводить своевременно расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.6. Обеспечить:**
  - 6.6.1. наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил,

- инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения
- 6.6.2. применение, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, средств индивидуальной и коллективной защиты работников; (в ред. Федерального закона от 30.12.2008 N 313-ФЗ)
- 6.6.3. приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.12.2008 N 313-ФЗ)
- 6.6.4. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; (в 2018 году – 21 рабочее место; в 2019 году – 0; в 2020 году – 1 рабочее место).
- 6.6.5. проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 30.11.2011 N 353-ФЗ, от 25.11.2013 N 317-ФЗ)
- 6.6.6. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6.7. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

#### **6.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процентов от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда.

Используют в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

- 7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, профкома определяются ТК РФ, Уставом профсоюза работников образования, настоящим коллективным договором.
- 7.2. Стороны договорились согласовывать с ПК следующие локальные акты учреждения:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Должностные инструкции;
  - Положение об оплате труда работников МБДОУ города Костромы «Детский сад №28»;
  - График отпусков;
  - другие локальные акты, непосредственно относящиеся к трудовой функции работников.

### **7.3. Работодатель обязуется:**

- 7.3.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, профсоюзного комитета.
- 7.3.2. Предоставлять профкому по его запросу информацию по вопросам заработной платы, условий труда, другим социально-экономическим вопросам.
- 7.3.3. При наличии письменных заявлений работников-членов профсоюза ежемесячно и бесплатно перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы на счет городской профсоюзной организации.
- 7.3.4. Предоставлять помещение для проведения заседаний, собраний, оргтехнику.
- 7.3.5. С учетом мнения ПК принимать решения в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.
- 7.3.6. Соблюдать гарантии работников, выбранных в профком при увольнении их по инициативе работодателя.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

- 8.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,
- 8.2. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.
- 8.3. Осуществлять 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.
- 8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 8.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 8.6. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

### **Стороны договорились, что:**

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном



законодательством.

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

Пронумеровано,  
пронумеровано  
\_\_\_\_\_ листов

Заведующий  
Детского сада №23  
города Кострома  
С.В. Рогачева

