

Председатель профсоюза

МАДОУ «Детский сад №75 «Дельфин»  
общеразвивающего вида»

 А.А. Филиппова

30.07.2021г.

Заведующий МАДОУ

«Детский сад №75 «Дельфин»  
общеразвивающего вида»



О.А. Лукконен

30.07.2021г.

## Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад №75 «Дельфин» общеразвивающего вида»  
(с 01.09.2021г. по 31.08.2024г.)

Принят

Собранием трудового коллектива

Протокол № 1 от 30.07.2021г.

*пр. № 62 от  
25.08.2021.*

*Лукконен О.А.*

Великий Новгород  
2021

## **1. Общие положения.**

### **1.1. Стороны и назначение коллективного договора.**

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз) - председателя профсоюзного комитета МАДОУ Филипповой Анны Анатольевны;
- работодатель в лице его представителя - заведующего МАДОУ Лукконен Оксаны Александровны;

Настоящий коллективный является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 75 «Дельфин» общеразвивающего вида» комитета по образованию Администрации Великого Новгорода между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

### **1.2. Предмет договора.**

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного общеобразовательного учреждения (далее - МАДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

### **1.3. Сферы действия договора.**

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

### **1.4. Срок действия договора.**

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 августа 2021 года по 31 июля 2024 года.

### **1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.**

Настоящий коллективный договор разработан на основе соблюдения норм законодательства и принципах социального партнерства представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

### **1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.**

1.6.1. Работодатель и работники МАДОУ признают право профсоюзного комитета на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников

организации, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом социально-трудовых отношений.

**1.6.2. Работодатель** обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации,
- обеспечить сохранность имущества организации,
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих, перспективных планов и программ,
- соблюдать действующее законодательство о труде и охране труда.

**1.6.3. Профсоюзный комитет** обязуется:

- содействовать эффективной работе организации,
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей,
- контролировать соблюдение работодателем:
  - законодательства о труде и охране труда,
  - соглашений,
  - настоящего коллективного договора,
  - других актов, действующих в соответствии с законодательством организации.

**2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.72.1., 72.2., 74 ТК РФ).

2.4. Все вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников рассматриваются и принимаются с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.5. С целью использования внутренних резервов для сокращения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2 работников из одной семьи.

2.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – вакантные рабочие места более низкой квалификации в организации.

2.8. О предстоящем сокращении численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.9. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.178 ТК РФ).

### **3. Рабочее время.**

3.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать установленных действующим законодательством норм:

- для персонала – 40 часов в неделю, для сторожей – суммированный учет рабочего времени, не более 40 часов в неделю, учетный период – один год (ст.104 ТК РФ);
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – не более 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю;
- для инструктора по физкультуре - не более 30 часов в неделю.

3.2. Накануне праздников продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.3. Трудовой распорядок в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 91-95, 189, 333 ТК РФ).

### **4. Время отдыха.**

4.1. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания в соответствии с действующим законодательством (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется ежегодно составлять и утверждать не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года графики отпусков, согласовывать с профсоюзным комитетом и доводить до сведения всех работников.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.4. При наличии санаторной путёвки отпуск работникам предоставляется вне графика с извещением администрации не менее чем за 2 недели.

Продолжительность основного ежегодного отпуска:

- для персонала - 28 календарных дней;

- для педагогических работников – 42 календарных дня;

Для инвалидов – 30 календарных дней (от 24.11.95 №181-ФЗ).

4.5. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи со следующими обстоятельствами:

- регистрация брака работника – 1 день,

- смерть родственников и близких (отец, мать, родные братья и сёстры, супруг, супруга, дети) – 3 дня.

4.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии с действующим законодательством (ст.128 ТК РФ).

### **5. Условия работы. Охрана труда.**

5.1. Работодатель при приёме на работу информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (производственная среда, режим труда и отдыха, льготы и компенсации, средства индивидуальной защиты).

5.2. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленного режима труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

5.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- разрабатывать и утверждать ежегодно в установленном порядке план (соглашение) мероприятий по охране труда,

- проводить за счёт собственных средств обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры всех работников учреждения,

- проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве в порядке, установленном действующим Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве,

- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы,

Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда,

- рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также информировать работников о принимаемых мерах в этой

области,

- обеспечить гарантии права на охрану труда, предусмотренные ФЗ № 90 от 30.06.2006г., ТК РФ, и закрепление этих прав трудовым договором.

## **6. Социальные гарантии и охрана здоровья.**

### **6.1. Работодатель** обязуется:

- производить частичную оплату за путёвки (при наличии средств на счёте) в дома отдыха, санатории, профилактории, летние детские оздоровительные учреждения за счёт средств ФСС не более одного раза в два года на одного работника;

- предоставлять 1 оплачиваемый в размере среднего заработка нерабочий день для прохождения диспансеризации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" работникам до 40 лет 1 раз в 3 года, работникам после 40 лет – ежегодно, по заявлению сотрудника с предоставлением подтверждающих документов;

- предоставлять 2 оплачиваемых в размере среднего заработка нерабочих дня для прохождения диспансеризации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, 1 раз в год по заявлению сотрудника с предоставлением подтверждающих документов;

- предоставлять 1 оплачиваемый в размере среднего заработка нерабочий день для прохождения вакцинации против новой коронавирусной инфекции в связи с пандемией COVID-19 либо 1 день отпуска по заявлению сотрудника с предоставлением подтверждающих документов.

### **6.2. Профсоюзный комитет** обязуется:

- обеспечить по мере возможностей детей работников путёвками в оздоровительные лагеря.

## **7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.**

**Работодатель** обязуется:

7.1. Руководствоваться ТК РФ во взаимодействии с профсоюзным комитетом по вопросам трудовых отношений.

7.2. Согласовывать с профсоюзным комитетом утверждение Положения об оплате труда работников МАДОУ.

7.3. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников, результатов

аттестации и прочих условий, требующих изменения тарификации.

Проводить доплаты за вредные условия труда в соответствии с результатами специальной оценки рабочих мест (аттестации рабочих мест).

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию на совместном заседании профсоюзного комитета и администрации.

8.2. При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.3. стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст.55 ТК РФ.

8.7. Работодатель для профсоюзного комитета обязуется:

- предоставить 1 час в неделю для выполнения общественной работы с сохранением среднего заработка;
- разрешать в рабочее время проводить собрания работников организации по вопросу подведения итогов выполнения коллективного договора без ущерба для образовательного процесса;
- разрешать в рабочее время проводить заседания выборных органов представителей трудового коллектива для решения вопросов защиты прав трудящихся, производственной деятельности, охраны и оплаты труда, ведение переговоров с администрацией и рассмотрение трудовых споров без ущерба для образовательного процесса;
- разрешать в рабочее время выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников, избранным в состав профсоюзного комитета представителям трудового коллектива и не освобождённым от производственной работы без ущерба для образовательного процесса.

## **9. Приложения к коллективному договору.**

- Протокол Собрания трудового коллектива от 30.07.2021г. № 1.
- Приложение №1 «Перечень должностей, работникам которых в соответствии с нормами бесплатно выдаётся спецодежда и средства индивидуальной защиты».
- Соглашение на проведение мероприятий по охране труда на текущий год.
- Перечень профессий и должностей, работа которых даёт право на доплаты за неблагоприятные условия труда.
- Перечень профессий и должностей работников, которым выдаётся мыло, смывающие и обезвреживающие средства.
- Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам.
- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск.

**10. Юридический адрес:**

173011, город Великий Новгород, улица Советской Армии, дом 32, корпус 2, телефон 67-74-67



В настоящем документе  
пронумеровано,

прошито и скреплено печатью

№ 1 (сверху) листов

Заведующий



О.А. Лукконен