

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
**«Детский сад №6»**  
г. Балахна, ул. Рязанова, д.22; тел.: 6-09-22  
e-mail: cadik6@mail.ru

Утвержден общим собранием  
коллектива  
МБДОУ «Детский сад №6»  
«22» октября 2018г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2018 – 2021 г. г.

От работодателя:

Рыбина Ольга Николаевна  
Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 6»



От работников:

Смирнова Ирина Владимировна  
Председатель общего собрания  
коллектива

МБДОУ «Детский сад № 6»

*Смирнова*

г. Балахна  
2018

Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Дата «3» 12 2018 г. № 1084/18 - КД	
без замечаний (сприимочен)	
наличие/отсутствие замечаний	
Заместитель министра	
(должность)	
<i>С</i>	Святенко А.И.
Полностью	(ФИО)

**Коллективный договор**  
**администрации и трудового коллектива**  
**МБДОУ «Детский сад № 6»**  
**на 2018 -2021 г.г.**

**Принят на общем собрании коллектива МБДОУ «Детский сад № 6»**  
**22 октября 2018 года**

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 22» \_\_\_\_\_ Рыбина О.Н.

«22» октября 2018 г.

Председатель общего собрания коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 22» \_\_\_\_\_ Смирнова И.В.

«22» октября 2018г.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБДОУ «Детский сад № 22» в лице председателя общего собрания коллектива Смирнова И.В. с одной стороны, и администрацией МБДОУ «Детский сад № 26», в лице заведующего Рыбиной О.Н. с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем и заключенный в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в МБДОУ, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата коллектива;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:**

- обеспечивать эффективное управление образовательным процессом в МБДОУ,
- сохранять имущество МБДОУ;
- добиваться стабильного финансового положения МБДОУ;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работникам организации;
- информировать трудовой коллектив:
  - о перспективах развития МБДОУ;
  - о штатах МБДОУ;
  - о бюджете МБДОУ.

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**, как представитель работников **ОБЯЗУЕТСЯ**:

- представлять интересы всего трудового коллектива;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка;
- проводить соответствующую работу по своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений настоящего трудового коллектива, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

**РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ**:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- беречь имущество МБДОУ, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

- 1.5. Данный коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ.
- 1.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.
- 1.7. Коллективный договор вступает в силу с 22.10.2018г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей МБДОУ, изменения наименования МБДОУ. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения.

Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.

Любые изменения и дополнения в коллективный договор подлежат обязательному утверждению на собрании трудового коллектива и регистрации в органе местного самоуправления.

- 1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, Этим же критериям должны соответствовать трудовые договора, заключаемые с каждым из работников.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок (срочный трудовой договор) не более 5 лет ст.58,59 ТК РФ. Прием на работу оформляется приказом работодателя (ст.68 ТК РФ).
- 2.2. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, выплата заработной платы.

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

2.4. При заключении трудового договора в соответствии со ст. 65 ТК РФ необходимы следующие документы:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность,
- трудовая книжка, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- документ об образовании,
- медицинская книжка.
- справку о наличии (отсутствия) судимости и (или) факта уголовного преследования или о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики нормативно – правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБДОУ,
- правила внутреннего трудового распорядка (под роспись),
- должностная инструкция,
- коллективный договор,

- инструкции по охране труда и соблюдении правил техники безопасности (под роспись).
- 2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трёх месяцев для всех категорий работников. Испытательный срок в обязательном порядке, устанавливается для воспитателей.
- 2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.
- 2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются педагогические работники, имеющие первую и высшую квалификационную категории по итогам аттестации педагогических работников.
- 2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

- 3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ (ст. 91 ТК РФ).
- 3.2. В МБДОУ устанавливается пятидневная рабочая неделя.
- 3.3. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю(ст. 91 ТК РФ),
- 3.4. Для педагогических работников общеразвивающих групп устанавливается сокращённая рабочая неделя не более 36 часов (ст. 333 ТК

РФ), воспитателям, работающим непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья - 25 часов в неделю; музыкальному руководителю - 24 часа в неделю; инструктор по физической культуре - 30 часов в неделю (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего распорядка и Уставом ДООУ.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Общим выходным днем являются суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.7. Для заведующей детским садом по распоряжению работодателя устанавливается ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

3.8. По желанию работника, с его письменного заявления, он может работать по совместительству за пределами основного рабочего времени, как внутри, так и за пределами МБДОУ.

- 3.9. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.
- 3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующей МБДОУ по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ до 15 декабря текущего года.
- 3.11. Работнику, работающему по совместительству, должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе.
- 3.12. Педагогическим работникам предоставляется удлинённый основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Для воспитателей, работающих непосредственно в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, учителя-логопеда, музыкального руководителя, инструктор по физической культуре – 56 календарных дней. (Приложение № 1).
- 3.13. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листа нетрудоспособности предоставляются отпуска по родам и беременности в соответствии со ст. 255 ТК РФ.
- 3.14. В соответствии со ст. 256 ТК РФ, по заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- 3.15. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место(должность) работы, отпуска по уходу засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности.
- 3.16. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
  - 3.16.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению

между работодателем и работником. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников внутренних дел, федеральной противопожарной службы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней в году;
- работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней.

Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы сотрудника в связи :

- со свадьбой самого работника – 2 календарных дня;
- свадьбы детей – 2 календарных дня;
- рождение ребенка – 2 календарных дня;
- смерти близких родственников (супругов, родителей, детей, сестер, братьев) – 3 календарных дня;
- на проведение 9 дня – 1 календарный день;
- на проведение 40 дня – 1 календарный день;
- сопровождение ребенка младших классов в школу (родителям, законным представителям):
- первый класс – 1 календарных дня;
- проводы работника в армию – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня.

3.17. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей – инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению

предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 календарных дней.

3.18. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемых учреждением и уставом учреждения.

3.19. Стороны договорились установить и оплатить следующие дополнительные отпуска, предоставляемые в дополнение к основному отпуску:

- За работу во вредных условиях труда: повару 3 календарных дней, (приложение № 3).

- За работу с ненормированным рабочим временем заведующей детским садом по распоряжению работодателя 3 календарных дня (приложение № 2).

3.20. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1 Система оплаты труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 6» носит открытый характер и устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения: «Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 6»», по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ.

4.2 . Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств дошкольного образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете дошкольного образовательного учреждения с учетом:

а) окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

б) повышающие коэффициенты к окладам (ставкам);

- в) выплат стимулирующего характера;
- г) выплат компенсационного характера.

4.2.1. Оплата труда работников ДОУ включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и напряженность выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за качество и высокие результаты работы;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

4.3. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория 1,3;
- первая квалификационная категория 1,2.

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией на основании приказа Министерства образования Нижегородской области.

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ:

за уровень профессионального образования и ученую степень:

- бакалавр - 1,1.
- специалист – 1,1.

4.3.1. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3.2. Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

4.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда дошкольное образовательное учреждение ежегодно самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

4.5. Работодатель обязан:

При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,
- о размерах и иных суммах, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об обоснованиях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Заработную плату выплачивать не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме в валюте РФ (рублях) на счет в банке Работника.

Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;
- за вторую половину месяца – 06 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

- 4.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.8. Педагогическим работникам выплачивать ежемесячную денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными правовыми актами РФ.
- 4.9. Совместным решением работодателя и представителем трудового коллектива образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников образования, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.
- 4.10. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.
- 4.11. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 4.12. Возместить работникам не полученный ими заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
- 4.13. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 4.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель и бухгалтер учреждения.
- 4.15. Выплачивать работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в

соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г., 343-ФЗ от 8.12.2010г.).

4.16. За работу в ночное время с 22.00 часов до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере 35 % .

4.17. В пределах фонда оплаты труда работникам ДОУ могут выплачиваться доплаты:

- за активное участие педагогов в методической работе района, образовательного учреждения – до 50 % от должностного оклада работника;

- за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника – от 10 % до 50% от оклада работника;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда и другими локальными актами, приказами заведующего образовательного учреждения.

4.18. Изменение заработной платы работника производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, трудового стажа – со дня достижения соответствующего стажа или со дня представления документа о стаже;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при появлении у работника права на изменение в заработной плате в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с изменениями производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

- 4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.
- 4.20. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
- 4.21. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

- 5.1 Работодатель обязан обеспечить работникам здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны ежегодно договариваются осуществлять ряд мероприятий по охране труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления указываются в соглашении по охране труда.
- 5.2 Руководитель обеспечивает обучение и проверку знаний по охране труда работников в установленные сроки.
- 5.3 Руководитель осуществляет проведение в установленные сроки периодического медицинского осмотра работников МБДОУ.
- 5.4 На работах с вредными условиями труда работникам предоставляется дополнительный отпуск по перечню (приложение № 3).
- 5.5 Руководитель при наличии финансирования обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 4).

## 5.6 Стороны договорились:

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников МБДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасности жизнедеятельности;
- фиксировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на производственных совещаниях;
- организовать контроль над состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда;
- согласно смете расходов на охрану труда выделять средства на:
  - капитальный и текущий ремонт здания,
  - замену вышедшего из строя оборудования,
  - обучение по охране труда руководителей и специалистов один раз в три года,
  - обучение по электробезопасности,
  - проведение обязательных ежегодных профилактических (предварительных и периодических) медицинских осмотров работников.

5.7 С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Предприятие проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

## **6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

6.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогических работников МБДОУ не реже 1 раза в 3 года через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

6.2. Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением средней заработка при получении первого высшего образования.

6.3. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы педагогических работников МБДОУ.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ КОЛЛЕКТИВА**

7.1. В пределах общего фонда оплаты труда работникам МБДОУ выплачивается материальная помощь с целью обеспечения социальной гарантии и, как правило, является компенсационной выплатой чрезвычайных ситуаций.

При наличии экономии средств в фонде оплаты труда могут быть рассмотрены заявления на выплату материальной помощи в размере от 50%- 100% должностного оклада по следующим уважительным причинам, подтверждающимся документами:

- при несчастном случае;
- в случае смерти близкого родственника (родители, дети, муж, жена);
- в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается одному из близких родственников;
- в случае заболевания сотрудника на лечение;
- к юбилейным датам;
- к бракосочетанию.

Решение о выплате материальной помощи принимается на основании заявления работника и при наличии средств экономии в фонде оплаты труда по согласованию с представителем трудового коллектива МБДОУ.

Материальная помощь не выплачивается:

- работникам, уволенным и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году в образовательное учреждение;

- работникам, уволенным по инициативе руководителя, кроме случаев, указанных в п. п. 1,2,4 ст.81 ТК РФ.

В случае, если указанным работникам материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

7.2. В МБДОУ устанавливаются следующие нормы морального и материального поощрения:

- благодарственное письмо;
- почетная грамота МБДОУ;
- другие формы и методы поощрения.

## **8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

В соответствии с ФЗ от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», приказом № 645 от 12.12.2007 «Об утверждении Норм пожарной безопасности "Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства РФ № 390 от 25.04.2012 «О противопожарном режиме»

8.1. Работодатель имеет право:

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБДОУ;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

## 8.2. Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружения и на иные объекты работодателя;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях работодателя пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

8.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственном объекте и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

8.4 Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности работников МБДОУ, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в учреждении в порядке, установленном законодательством Российской Федерации

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1 Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников предприятия в 10 ти-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (под роспись).

9.2 Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно, как и все возможные его изменения, в министерство социальной политики Нижегородской области. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Представитель трудового коллектива о результатах своей работы доводят до сведения работников на собраниях, проводимом 1 раз в полугодие. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

9.3 Представитель Трудового Коллектива, подписавший договор, для контроля над его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора;
- заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

9.4 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

9.5 Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного договора.



Приложение 1

Председатель общего собрания  
коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 6»

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 6»

\_\_\_\_\_ Смирнова И.В.

\_\_\_\_\_ Рыбина О.Н.

**Перечень должностей, дающих право на ежегодный основной  
удлинённый оплачиваемый отпуск**

№ п / п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска (календарных дней)
1	Воспитатель (включая старшего)	42
2	Музыкальный руководитель	42
3	Инструктор по физической культуре	42
4	Заведующий МБДОУ	42
5	Воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, работающие полный рабочий день в дошкольной группе для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	56

Председатель общего собрания  
коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 6»

Заведующий

МБДОУ «Детский сад № 6»

\_\_\_\_\_ Смирнова И.В.

\_\_\_\_\_ Рыбина О.Н

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим  
днём, дающим право на дополнительно оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Заведующий МБДОУ	3

Основание: ст. 119 ТК РФ.

Председатель общего собрания  
коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 6»

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 6»

\_\_\_\_\_ Смирнова И.В.

\_\_\_\_\_ Рыбина О.Н.

**Перечень должностей работников с вредными условиями  
труда, дающих право на дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1	Повар	3

Основание: ст. 117 ТК РФ, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.74 N 298/П-22 (ред. от 29.05.91) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Разделы XVII - XLIII Приложения N 1 и Приложение N 2) (часть 2), результаты аттестации рабочих мест по условиям труда.

Председатель общего собрания  
коллектива  
МБДОУ «Детский сад № 6»

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 6»

\_\_\_\_\_ Смирнова И.В.

\_\_\_\_\_ Рыбина О.Н.

### ПЕРЕЧЕНЬ

**работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты**

№ п/п	наименование работ и профессий	номенклатура средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
1	дворник	костюм хлопчатобумажный фартук хлопчатобумажный с нагрудником рукавицы комбинированные плащ непромокаемый зимой дополнительно: куртка хлопчатобумажная на утеплённой подкладке валенки галоши	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 на 2,5 года 1 пара на 3 года 1 пара на 2 года
2	повар, кухонный работник	фартук, прорезиненный с нагрудником перчатки резиновые сапоги резиновые перчатки хлопчатобумажные трикотажные халат хлопчатобумажный колпак хлопчатобумажный	1 1 пара 1 пара 4 пары 1 1
3	воспитатель	халат хлопчатобумажный	1
4	заведующий	халат хлопчатобумажный	1
5	музыкальный руководитель	халат хлопчатобумажный	1
6	завхоз	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные перчатки резиновые	1 1 1
7	младший воспитатель	халат хлопчатобумажный фартук клеенчатый с нагрудником фартук, прорезиненный с нагрудником	1 1 1

		перчатки резиновые	1 пара
8	рабочий по обслуживанию зданий	халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные	1 2 пары
9	подсобный работник	халат хлопчатобумажный перчатки резиновые	1 1 пара

1	ИЗДАНИЕ ПЕРВОЕ		
2	ИЗДАНИЕ ВТОРОЕ	ИЗДАНИЕ ТРЕТЬЕ	3
3	ИЗДАНИЕ ЧЕТВЕРТОЕ	ИЗДАНИЕ ПЯТОЕ	4
4	ИЗДАНИЕ ПЯТОЕ	ИЗДАНИЕ ШЕСТОЕ	5

Принумеровано и пронумеровано  
 Заведующая МЕДОУ (Министерство) листов  
 Рыбина О.Н. (подпись)  
 02.04.2008  
 4401430  
 Министерство  
 культуры  
 Республики Беларусь  
 Учреждение  
 "Республиканский центр  
 культуры и искусства  
 имени Я. Коласа"  
 220012, г. Минск, ул. Кавалицкой  
 10