

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ РЕБЕНКА – ДЕТСКИЙ САД №165»

## Коллективный договор

между администрацией и коллективом сотрудников учреждения по  
защите социально-экономических прав работников  
на 2019-2022 годы

Принят на собрании от 11.11.2019г.



От работодателя:

Директор  
МБДОУ «ЦРР - д/с №165»

Новикова Е. А. 11.11.19.

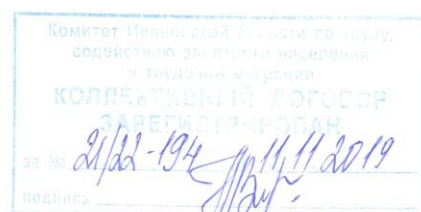
От работников:

Председатель общего собрания работников учреждения  
МБДОУ «ЦРР - д/с № 165»

/Семяшкина О.Ю./

11.11.2019

Юридический адрес:  
153035, г. Иваново  
ул. Радищева, д. 16 А  
тел. 23-42-03



## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

***между муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением «Центр развития ребенка- детский сад №165» и коллективом работников***

Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот, и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 165», его долгосрочному поступательному развитию.

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключён между коллективом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка-детский сад № 165»(далее - Учреждение), представляемым Общим собранием работников учреждения муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка- детский сад №165» с одной стороны, и Учреждением-работодателем, представляемым директором учреждения – Новиковой Еленой Александровной, действующим на основании Устава учреждения (далее - Администрация), в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в учреждении.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», отраслевом соглашении между работодателями и Ивановской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

1.6. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого Договора.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

- 1.11. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.
- 1.13. Договор может быть пролонгирован на срок не более трех лет по соглашению сторон.
- 1.14. В январе каждого года администрация отчитывается перед коллективом о выполнении своих обязательств.
- 1.15. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 1.16. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Договора, оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.
- 1.17. Изменения и дополнения в Договор производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 1.18. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в действие автоматически.
- 1.19. Договор подписан в количестве трех экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора**

- 2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:
- 2.1.1. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.
- 2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
- 2.1.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
- 2.2. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются с учетом мнения общего собрания работников;
- 2.3. В целях контроля за выполнением Договора:
- 2.3.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.
- 2.3.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы (**Приложение № 1 к Коллективному договору «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.
- 2.3.3. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

2.3.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 3-дневный срок.

2.3.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются комиссией.

2.3.6. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.3.7 Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении

## 2.4. Работодатель

2.4.1. Предоставляет общему собранию работников полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности учреждения, об исполнении бюджетных назначений, экономии фонда оплаты труда, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.4.2. Предусматривает в Уставе учреждения полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, о порядке регулирования трудовых отношений.

2.4.3. Учитывает мнение общего собрания работников при принятии следующих локальных нормативных актов:

- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
- составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108 ТК РФ);
- установлении размера и порядка выплаты вознаграждения за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
- привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ (ст. 113 ТК РФ);
- установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
- утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) - ст. 135 ТК РФ;
- утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников ( ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ст. 221 ТК РФ);
- поощрении работников учреждения (постановление Госкомтруда СССР №213 от 20.07.1984);
- Соглашение по охране труда (ст.8 ТК РФ)
- другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений, дополнительно предусмотренные в коллективном договоре - ст.8 ТК РФ

### **3. Обязательства коллектива работников**

Коллектив работников Учреждения обязуется:

- 3.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключёнными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.
- 3.2. Своевременно оповещать Администрацию о невозможности выполнять работу различного рода по уважительным причинам.
- 3.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.
- 3.4. Содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях учреждения и в учреждении в целом.
- 3.5. Бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.
- 3.6. Соблюдать правила техники безопасности, охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

3.7. Участвовать в осуществлении программ развития учреждения, в проводимых Администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения.

3.8. Не разглашать персональные данные воспитанников, их родителей (законных представителей) и работников учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесённую приказом Администрации к служебной тайне.

3.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

3.10. Общее собрание работников учреждения представляет всех работников учреждения при заключении и контроле выполнения Договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Компетенции общего собрания работников Учреждения:

- решает вопрос о необходимости заключения с администрацией Коллективного Договора, рассматривает и утверждает его проект;
- рассматривает и решает вопросы деятельности Учреждения в рамках, установленных Уставом Учреждения, Коллективным Договором;
- принимает правила внутреннего распорядка Учреждения и изменения в них;
- избирает представителей в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений
- осуществляет контроль соблюдения работниками правил, инструкций по охране труда, за использованием средств, предназначенных для охраны труда;
- обсуждает и одобряет комплексные планы улучшения условий труда и санитарно-оздоровительных мероприятий, осуществляет контроль за ходом выполнения этих планов;
- вносит предложения по улучшению работы Учреждения, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

3.11. Ответственность работника за нарушение трудовой дисциплины.

В соответствии со ст.193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Для предоставления письменного объяснения работнику предоставляется не менее 2-х дней. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то будет составлен соответствующий акт.

Приказ о применении работнику дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

#### **4. Обязательства Администрации в области обеспечения трудовых прав работников**

##### **4.1. Обязательства при заключении трудовых договоров**

4.1.1. При приёме (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.1.2. В соответствии со ст. 68 ТК РФ приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.3. При приёме на работу проводить вводный инструктаж по охране труда по программе вводного инструктажа, утверждённой руководителем учреждения, с оформлением в журнале регистрации вводного инструктажа (проводит руководитель или лицо, назначенное приказом директора, прошедшее обучение и проверку знаний по охране труда).

4.1.4. Согласовывать с Общим собранием работников учреждения включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально-бытовых условиях.

4.1.5. В целях повышения престижа педагогических профессий принимать участие во всероссийских, областных и муниципальных конкурсах профессионального мастерства среди руководителей, педагогических и других работников.

4.1.6. Уведомлять Общее собрание работников учреждения заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения труда работников.

4.1.7. Своевременно уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременно заключает дополнительные соглашения об изменении условий трудового договора.

4.1.8. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно-управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий - на все иные имеющиеся в учреждении вакансии.

4.1.9. Сокращение штата или численности работников, Администрация может осуществлять только при предварительном не менее чем за два месяца уведомлении Общего собрания работников учреждения, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Общего собрания работников учреждения.

4.1.10 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.ст. 72-76 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.1.11. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание не устанавливается для лиц, определенных в ст.70 ТК РФ.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

4.1.12. Переговоры с работником, с которым заключён срочный трудовой договор, о возможности, при наличии такой возможности, работы в учреждении после окончания срока трудового договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Администрация обязана провести не позднее чем за три дня до окончания срока трудового договора.

## **4.2. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

4.2.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным ст.ст.77- 81,83,84, 336 ТК РФ ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2.2. Руководитель информирует общее собрание работников не менее чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников образовательных

учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательного учреждения с численностью работников 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 30 и более человек в течение 90 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов списочного состава работников в течение 90 календарных дней.

4.2.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику: 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка(п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.2.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

4.2.6. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и общим собранием работников.

4.2.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

А так же в соответствии с Соглашением

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- семейным — если оба супруга работают в образовательных учреждениях

4.2.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательного учреждения (ст.261 ТК РФ).



4.2.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст.261 ТК РФ)

### **4.3. Рабочее время и время отдыха**

4.3.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми директором (**Приложение № 2 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**).

4.3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для работников 40 часов в неделю. Для работников групп компенсирующей направленности (связанных с обучением, воспитанием, обслуживанием детей): учебно-воспитательному персоналу – 30 часов в неделю, обслуживающему персоналу – 36 часов в неделю. Для работников общеразвивающих групп: учебно-воспитательному персоналу – 36 часов в неделю, обслуживающему персоналу – 40 часов в неделю.

4.3.3. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.3.4. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также с согласия работника в случаях проведения Учреждением организационно-воспитательных мероприятий.

4.3.5. 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 работниками, привлекаемыми 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.

4.3.6. Должностные обязанности работников учреждения разрабатываются в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4.3.7. Установить выходные в ДОУ – суббота и воскресенье. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни:

- оплата выполненной работы в двукратном размере,
- по желанию работника предоставление другого дня отдыха,
- присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

### **4.4. Предоставление отпуска**

4.4.1. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней предоставляется следующим категориям работников: младший воспитатель, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, оператор стиральных машин, завскладом мягкого инвентаря, подсобный рабочий, заместитель директора по АХР, уборщик служебных помещений, инженер-энергетик, делопроизводитель, повар.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск:

-продолжительностью 42 календарных дня следующим категориями работников:

воспитатель, старший воспитатель, директор, музыкальный руководитель, педагог-психолог; инструктор по физической культуре

-продолжительностью 56 календарных дня следующим категориям работников:

- учитель-логопед, воспитатель логопедической группы.

Поварам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней

**( Приложение № 3 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»).**

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Общего собрания работников учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4.2. Работникам - жёнам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск жёнам военнослужащих предоставлялся с учётом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск жёнам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

4.4.3. Педагогические работники имеют право на длительный педагогический отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной преподавательской работы. **(Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165» длительного отпуска сроком до одного года)**( ст. 335 ТК РФ , пункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации")

4.4.4. Предоставлять работникам учреждений оплачиваемые кратковременные отпуска:

- бракосочетание самого работника – не менее 3 рабочих дней;
- бракосочетание детей – не менее 1 рабочего дня;
- рождение ребенка -не менее 1 рабочего дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - не менее 3 рабочих дней;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - не менее 2 рабочих дней в удобное для работника время;
- работникам учреждений образования, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни, не имеющим дисциплинарных взысканий и замечаний по работе в течение учебного года - не менее 2 рабочих дней;
- 1 сентября родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательного учебного заведения.

4.4.5. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

4.4.6. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 60 календарных дней.

4.4.7. Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году. Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, по их заявлениям предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в году.

4.4.8. Одному из родителей (законных представителей) предоставляется для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

## 5. Оплата труда и нормы труда

5.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением Администрации города Иванова «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Иванова», локальными актами образовательного учреждения.

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения (**Приложение № 5 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**). Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера и система премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц, а именно 6 и 21 числа, с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается заработная плата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями выплаты заработной платы соответственно производятся накануне. Начисление денежных средств производится МКУ ЦБ № 5 Администрации города Иванова на платежную карту на указанный работником счет банка.

5.2. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить не оспариваемую им сумму.

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

5.4. За время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий, за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации.

5.5. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, не ниже 4 %, по результатам проведенной специальной оценке условий труда. (**Приложение**

**№ 6 к Коллективному договору «Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которых оплата труда работникам устанавливается в повышенном размере в соответствии с Приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 «ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ, СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ, ОСОБО ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА»).**

5.6. Производить компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных ( при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором ( и в соответствии с картами аттестации рабочих мест по условиям труда ).

5.7. Установить следующие выплаты компенсационного характера:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором

- производить выплату сторожам за работу в ночное время за каждый час работы в ночное время в размере 35 % от оклада

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

- выплаты с учетом специфики работы в образовательном учреждении (коррекционных, логопедических группах) в размере 20 % следующим сотрудникам: учителю-логопеду, воспитателю логопедической группы, педагогу-психологу, музыкальному руководителю, руководителю физического воспитания в размере 15 % - младшим воспитателям логопедических групп.

- стимулирующие выплаты:

- за интенсивность, высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты.

5.10. В соответствии с постановлением Администрации города Иванова от 13.11.2018 № 1485 «Об утверждении муниципальной программы «Реализация молодежной политики и организация общегородских мероприятий» в рамках реализации специальной подпрограммы «Поддержка молодых специалистов» Управление предоставляет ежемесячные и единовременные муниципальные выплаты компенсационного характера молодым специалистам учреждения.

5.11. Доплата работникам муниципального дошкольного образовательного учреждения производится в соответствии с действующим Постановлением Администрации г. Иванова.

## **б. *Охрана труда и здоровья работников***

### **Стороны совместно:**

6.1. Обеспечивают приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Разрабатывают планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков.

Создают в соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа. Обобщают и распространяют передовой опыт по улучшению условий и охраны труда.

Осуществляют постоянный контроль за:

- а) соблюдением государственных нормативных требований охраны труда;

- б) предоставлением гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждениях образования;

в) обучением и проверкой знаний по охране труда работников и работодателей.

Обеспечивают включение уполномоченных по охране труда в состав комиссий по приемке образовательных учреждений при вводе в эксплуатацию и к новому учебному году.

6.2. Организовывать проведение за счет средств учредителя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в т.ч. углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными (особо вредными), опасными (особо опасными) условиями труда в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 №302н., и обязательных психиатрических освидетельствований педагогических работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). В случаях уклонения работников от прохождения медицинского осмотра они не допускаются к работе. **(Приложение № 7 Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по приложению № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г.МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»)**

6.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.4. Администрация своевременно производит паспортизацию условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения.

6.5. Администрация выполняет ежегодно до 01 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Учреждения в зимних условиях.

6.6. Администрация организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учётом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности.

6.7. В здании Учреждения и на его территории курение запрещается.

6.8. Администрация принимает меры к постоянному обеспечению в зимний период безопасных проходов к Учреждению, очищению пешеходных дорожек ото льда или обработке обледенелых участков песком.

6.9. Финансирование проведения специальной оценки условий труда в соответствии с графиком не реже одного раза в пять лет

6.10. Обеспечивать работников соответствующих должностей сертифицированной спецодеждой, смывающими и обеззараживающими средствами согласно **Приложению №8 к Коллективному договору «Перечень смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи».**

6.11. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных (декларированных) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств 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, по перечню профессий и должностей согласно **Приложению №9 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты».**

6.12 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на

один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **7. Аттестация педагогических работников.**

7.1. При проведении аттестации педагогических работников руководствоваться приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Порядок проведения аттестации), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ивановской области и Областным отраслевым соглашением.

7.2. Создавать условия для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности, кроме случаев, предусмотренных пунктом 22 приказа Минобрнауки России от 07.04.2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

7.4. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем

7.5. Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, не обязан проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7.6. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

7.7. Если работодателем будет принято решение о расторжении трудового договора с педагогическим работником согласно п. 3.6.4 договора, то трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или

нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ);
- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

7.8. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 5 лет);
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы.

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает работодатель, на основании письменного заявления работника в соответствии с установленными в коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае конфликтной ситуации работодателя и работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

7.9. Установить, что работодатель в соответствии с коллективным договором обеспечивает за счет средств образовательного учреждения участие работников в аттестационных процедурах, создает условия для подготовки электронного портфолио и видеозаписи занятия.

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

Работодатель:

8.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением (**Приложение № 10 к Коллективному договору «Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**).

8.2. Выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) ежемесячную денежную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в установленном размере, которая включена в должностной оклад педагога.

8.3. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 ТК РФ).

8.4. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

8.5. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

8.6. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

8.7. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст.185 ТК РФ)

8.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст.186 ТК РФ.

8.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.10. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством

- в установленный срок предоставляет органом Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.11. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников в особых случаях, а именно:

- в период длительной нетрудоспособности,

- в период перерыва в работе в связи с ликвидацией учреждения или увольнения по сокращению штатов,

- в период длительной командировки по специальности в российское образовательное учреждение за рубежом,

- в период нахождения в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,



- при возвращении работника к педагогической деятельности работодатель может устанавливать ему оплату труда в соответствии с имевшейся квалификационной категорией сроком до 1 года.

8.12. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

8.13. Администрация совместно с Общим собранием работников учреждения обеспечивает эффективное использование средств фонда социального страхования на санаторно-курортное лечение работников, отдых детей работников учреждения в оздоровительных лагерях.

8.14. Администрация обеспечивает финансирование оздоровительного лагеря детей работников Учреждения в размере 10% сверх части, оплачиваемой родителями.

## **6. Гарантии деятельности Общего собрания работников учреждения:**

Администрация обязуется:

6.1. своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения Общего собрания работников учреждения, а в случаях их отклонения - давать мотивированный ответ;

6.2. предоставлять Общему собранию работников учреждения оборудованное помещение, оргтехнику и офисную технику, имеющиеся средства связи;

6.3. согласовывать с Общим собранием работников учреждения вопросы:

- организации и оплаты труда работников;
- распределение учебной нагрузки на учебный год;
- выплаты премии, стимулирующих доплат и использования экономии фонда заработной платы по учреждению;

6.4. не подвергать дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия Общего собрания работников учреждения.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду содействию занятости населения и трудовой миграции.

7.2. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

7.3. Администрация своевременно выполняет свои обязательства по Договору, докладывает на заседании Общего собрания работников учреждения о ходе их выполнения. Совместно с Общим собранием работников учреждения отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год, проводит не менее одного раза в год с привлечением Общего собрания работников учреждения массовую проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по Договору и предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то Администрация и Общее собрание работников учреждения обращаются в соответствующие вышестоящие органы для принятия решений.

- 7.4. Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует течение трех лет до заключения нового.
- 7.5. Ни одна из сторон, заключивших данный Договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекращать выполнение взятых на себя обязательств. Договор может быть изменён или дополнен в порядке, установленном законодательством для его заключения.
- 7.6. В случае реорганизации сторон, права и обязанности по настоящему Договору переходят к их правопреемникам.
- 7.7. Стороны, заключившие Договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.
- 7.8. Во всём остальном, не урегулированным настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством Российской Федерации.

11 ноября 2019 года

Договор подписали:

От имени работников: уполномоченный общим работником МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад №165» Семь /Семяшкина О.Ю./

от имени работодателя: директор Новикова Е.А. /Новикова Е.А./  
на основании п.6.6 Устава МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 165» г.Иванова

**Приложение № 1 к Коллективному договору «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений между администрацией и работниками МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**

**Приложение № 2 к Коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**

**Приложение № 3 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»**

**Приложение № 4 к Коллективному договору «Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165» длительного отпуска сроком до одного года.**

**Приложение № 5 к Коллективному договору «Положение об оплате труда работников МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»).**

**Приложение № 6 к Коллективному договору «Перечень тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на которых оплата труда работникам устанавливается в повышенном размере.**

**Приложение № 7 Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по приложению № 2 к приказу Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12.04.2011 г. МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»)**

**Приложение № 8 к Коллективному договору «Перечень смывающих и обезвреживающих средств и нормы их выдачи».**

**Приложение № 9 к Коллективному договору «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты».**

**Приложение № 10 к Коллективному договору «Положение о порядке предоставления материальной помощи работникам МБДОУ «Центр развития ребенка - детский сад № 165»**