

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД СЕЛА ЗЕРНОВОЕ**

**ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ, ЧЕРЕМХОВСКИЙ РАЙОН,  
С. ЗЕРНОВОЕ, УЛ. БАЙКАЛЬСКАЯ, 3**

Адрес электронной почты: [zernovoe.dc@yandex.ru](mailto:zernovoe.dc@yandex.ru)

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021-2024 гг.**

**От работодателя:  
Заведующий МКДОУ  
д/сад с. Зерновое  
\_\_\_\_\_ Г.И.Собкалова**

**От работников:  
Представитель трудового  
коллектива  
\_\_\_\_\_ А.Н. Семушева**

**Коллективный договор рассмотрен  
и утверждён на общем собрании  
коллектива МКДОУ д/сад с. Зерновое  
Протокол № 1 от 13.08.2021г.**

**Зерновое 2021г**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ детский сад с. Зерновое.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего договора являются заведующий МКДОУ детский сад села Зерновое Собкалова Галина Ивановна, именуемая в дальнейшем «работодатель» и представителя трудового коллектива в лице Семушевой Анастасии Николаевны, именуемая в дальнейшем «представитель трудового коллектива».

1.4. Действие договора распространяется на всех работников в МКДОУ. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Коллективный договор признает обязанности работодателя и представителя трудового коллектива на основе делового сотрудничества, по обеспечению решения главных воспитательных и образовательных задач, удовлетворение социальных и экономических интересов работников учреждения.

1.6. Представитель трудового коллектива обязуется:

- содействовать работодателю в организации надлежащих производственно-трудовых отношений;
- оказывать необходимую помощь в повышении эффективности работы дошкольного учреждения.

1.7. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.8. В соответствии со ст. 52 ТК РФ работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через своего представителя трудового коллектива.

Стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ, Коллективным договором;
- проведение представителем трудового коллектива обсуждений с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определённые ТК РФ, учредительными документами, Коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о распределении фонда стимулирующих доплат и надбавок;
- положение о премировании работников;
- другие локальные нормативные акты.

## **II. Предмет договора.**

Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Положения об условиях труда и его оплаты, социальном, бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

## **III. Общие обязанности работодателя и представителя рабочего коллектива.**

3.1. Работодатель признаёт, что представитель трудового коллектива является полномочным представителем всех работников учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников, представлять их интересы в коллективных переговорах о социально-трудовых отношениях, оплате труда, занятости, социальных гарантиях работающих, осуществлять представительство и защиту при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы.

3.2. Стороны пришли к соглашению, что Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания. Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий.

3.3. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

3.4. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

#### **IV. Трудовой договор**

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКДОУ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

4.4. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников 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 детского сада.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

4.7. Стороны признают, что специфика работы требует установления особого режима проведения собраний работников, родительских собраний.

4.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со ст.74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

Основания для расторжения трудового договора предусматриваются ст. 77 ТК РФ:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ) или работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его соглашения на работу к другому работодателю либо переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо, с её реорганизацией (ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (часть четвёртая ст. 75 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ст. 77. и. 9 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 71.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушения установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

Прекращение трудового договора оформляется приказом заведующего детского сада.

4.9. С приказом заведующего детского сада о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

4.10. Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

4.11. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному

заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.12. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника

4.13. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

4.14. По инициативе работодателя изменение существующих условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МКДОУ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

4.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом МКДОУ, Правилами

внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МКДОУ.

## **V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МКДОУ.

5.2. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МКДОУ.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ)

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.3.4. В случае направления работника на курсы повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187, 196, 197 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст.173 – 176 ТК РФ).

5.3.6. Представлять в аттестационную комиссию (главную аттестационную комиссию) для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей) и руководящих работников с целью установления соответствия уровня квалификации



требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), проводимой один раз в 5 лет представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения, не имеющих квалификационную категорию.

Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива

5.3.7. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

5.3.8. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее 1 года;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.3.9. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. 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.

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

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представительный орган от работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата в срок, не менее, чем за 2 месяца до увольнения согласно ч.2 ст.180 ТК РФ.

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения работников.

6.5. Стороны договорились, что:

6.6. В соответствии со статьей 179 ТК РФ при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

-- семейные 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);

– лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица, осуществляющие педагогическую деятельность, за два года до возникновения у них права на досрочное назначение страховой пенсии, в соответствии с действующим законодательством;

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации;

- лица, проработавшие в ДОУ 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными или отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 -24 года;

6.6.1. При увольнении по сокращению численности или штата работников

**не допускать:**

- увольнения беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- матерей – одиночек, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей – инвалидов до 18 лет;

6.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **VII. Рабочее время и время отдыха**

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) утверждаемыми работодателем по согласованию представительным орган от работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), обслуживающему персоналу – 40 часов.

7.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

7.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.5. 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.

7.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате.

7.7. В период летних каникул обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана ДОУ) в пределах установленного им рабочего времени.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

7.8. Работодатель обязуется:

на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 7 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае регистрации брака работника, рождения ребёнка – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 10 дней;
- женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 дней в год;
- работающим инвалидам – 60 дней (ст.128 ТК РФ)

7.9. Всем работникам МКДОУ предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

7.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

7.11. Работодатель по согласованию с представительным органом от работников обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

## **VIII. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

8.1. Заработная плата работников МКДОУ не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

8.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в детском саду системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

8.3. В МКДОУ осуществляются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов по должностям определены в Положении по оплате труда работников МКДОУ детский сад с. Зерновое.

- производить оплату труда работникам МКДОУ, расположенного в сельском населённом пункте, в повышенном на 25% размере должностного оклада;

- производить оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы) за каждый час работы в ночное время.

8.4. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- в других установленных законом случаях.

8.5. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда

при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

8.6. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

- выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

8.7. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе. Представитель трудового коллектива координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль за оплатой труда и выплат педагогическим работникам и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь работникам по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

- наполняемость групп согласно типовым положениям, является предельной нормой обслуживания при установленной зарплате.

- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

8.7. Стороны считают обязательным производить выплату:

Заработная плата выплачивается: каждые полмесяца, за первую половину месяца – 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 15 числа следующего месяца. При отсутствии 30 числа в календарном месяце выплата заработной платы производится в последний день месяца.

## **IX. Гарантии и компенсации**

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. В период действия настоящего договора способствовать выполнению в МКДОУ норм действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам МКДОУ, соблюдению прав и гарантий педагогических работников, работающих и проживающих в сельской местности, на получение мер социальной поддержки по возмещению расходов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг в части отопления и освещения, возмещения педагогическому работнику расходов, связанных с

арендой жилого помещения, в случае отсутствия возможности в предоставлении ему жилого помещения за счет муниципального жилого фонда.

9.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 г. 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 органам 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.

## **Х. Охрана труда и здоровья**

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для обеспечения этого права стороны заключили соглашение по охране труда (Приложение № 1).

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

10.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

10.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

10.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить работники трудового коллектива

10.12. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнения Соглашения по охране труда.

10.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

10.19. Работодатель обязуется в соответствии с действующим законодательством обеспечить пожарную безопасность:

- организовать изучение и выполнение Правил пожарной безопасности сотрудниками МКДОУ;

- проводить первичный (вводный) противопожарный инструктаж о соблюдении мер пожарной безопасности со вновь принятыми на работу сотрудниками, повторный инструктаж на рабочем месте;

- не допускать к работе лиц, не прошедших противопожарный инструктаж организовать проведение противопожарного инструктажа и занятий по пожарно-техническому минимуму;

- проверять периодически состояние пожарной безопасности в спальнях, игровых комнатах и подсобных помещениях ДОУ, наличие и исправность пожарной сигнализации и технических средств борьбы с пожарами;

- установить в помещениях МКДОУ строгий противопожарный режим, постоянно контролировать его строжайшее соблюдение работниками;

- следить за исправностью электроприборов, электроустановок, технического оборудования, отопления, вентиляции и принимать немедленно меры к устранению обнаруженных неисправностей, могущих привести к пожару;

- требовать от работников соблюдения и выполнения установленных правил пожарной безопасности, не допускать действий, могущих привести к пожару или загоранию.



## **XI. Контроль выполнения Коллективного договора.**

11.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.2. Стороны один раз в год представляют отчёт о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

11.3. Для ведения переговоров по разработке проекта нового Коллективного договора и составления акта проверки работодатель и представитель создают совместную комиссию на паритетной основе.

11.4. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.

## **XII. Приложение к Коллективному договору**

1. Соглашение по охране труда.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МКДОУ д/сад с. Зерновое  
на 2021-2024 гг.

СОГЛАСОВАНО  
Представитель трудового  
коллектива МКДОУ  
детский сад с. Зерновое

УТВЕРЖДАЮ  
Приказом заведующего МКДОУ  
детский сад с. Зерновое

\_\_\_\_\_  
ФИО, подпись  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

\_\_\_\_\_  
ФИО, подпись  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г. № \_\_

**Соглашение по охране труда МКДОУ д/с с. Зерновое на 2021-2024 годы**

Содержание мероприятий	Стоимость работ (руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
1	4	5	6
Инструктаж сотрудников по охране труда	-	При оформлении на работу и в последующем дважды в год	Заведующий
Косметический ремонт всех помещений детского сада	20000,00	в летний период	Зав. хозяйством
Приобретение дезинфицирующих и моющих средств	6000,00	В течение года	Заведующий, Зав. хозяйством
Приобретение халатов и средств индивидуальной защиты	5000,00	До декабря	Зав. хозяйством
Мероприятия по облагораживанию территории МКДОУ: - проведение субботников; - обрезка кустов, покос травы; - ремонт ограждений на территории;		В течении года	Зав. хозяйством, работники МКДОУ

- ремонт и покраска оборудования на территории.	5000,00		
Предварительные и периодические медицинские осмотры работников	35425,00	август	Заведующий, представитель ТК, Заведующий хозяйством
Пополнение аптечек первой медицинской помощи	1200,00	По мере необходимости	Заведующий
Контроль состояния системы тепло водоснабжения. Своевременное устранение неисправностей.		Ежедневно	Заведующий хозяйством
Контроль состояния работы по охране труда, соблюдением техники безопасности, ПБ на рабочем месте		Постоянно	Заведующий хозяйством , представитель ТК

Итого:

72 625,00