

# Коллективный договор

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение  
Туркинский детский сад «Теремок»  
На 2017-2020 годы.

Принят: на собрании  
трудоого коллектива  
«26» октября 2017г.

от работодателя:  
Заведующая МДОУ  
Туркинский  
д/с «Теремок»

  
Куренкова В.В.



представитель  
трудоого коллектива  
МДОУ Туркинский  
д/с «Теремок»

  
Козина С.С.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
экономическом отделе Прибайкальской районной администрации  
Регистрационный № 111 от «28» октября 2017 г.  
Начальник экономического отдела: С.К.Зеленовская



СПЕЦ. ЗЕЛЕНОВСКАЯ

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

### 1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем- Муниципального дошкольного образовательного учреждения Туркинский детский сад «Теремок», в лице их уполномоченных представителей.

Сторонами Коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя- заведующий, работники учреждения, в лице их представителя.

### 1.2. Предмет и сфера действия договора.

Предметом настоящего договора являются положения- об условиях труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате труда, обеспечении занятости, переобучения, высвобождения и других дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях, предоставляемых работникам.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации ( в том числе совместителей)

### 1.3. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации/слиянии, присоединения, разделения, выделения, преобразования/ учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации .

1.8. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового контракта (договора) и изданием приказа.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок и оформляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

Условия трудового договора могут быть изменены другими локальными актами по соглашению сторон и в письменной форме

(*Статья 57 ТК РФ*).

2.2. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, «правилами внутреннего трудового распорядка», должностной инструкцией, «Уставом образовательного учреждения», «Коллективным договором» и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.3. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами

(Статья 77 ТК РФ), а также основаниями для расторжения являются:

- повторное в течение одного учебного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Продолжительность ежедневной работы определяется внутренними правилами трудового распорядка, утверждаемые работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации, и не может превышать 40 часов в неделю.

(Статья 91 ТК РФ)

3.2. Руководящим работникам из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

(Статья 333 ТК РФ)

3.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами II или III группы – не более 35 часов в неделю.

(Статья 92 ТК РФ)

3.5 Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами законодательства, предоставляются по их заявлению работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

(Статья 93 ТК РФ)

3.6 Продолжительность трудовой недели:

Заведующий д/с – 40 часов

Музыкальный работник – 20 часов

Тех персонал – 40 часов

Воспитатель – 36 часов

3.7 Привлечение работников учреждения к сверхурочным работам только с письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных ст. 99 ТК РФ. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

(Статья 153 ТК РФ)

### 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1 Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, продолжительность и порядок которых устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №2)

(Статья 108 ТК РФ)

4.2 Общим выходным днем считать воскресенье, субботу.

(Статья 111 ТК РФ)

4.3 Время отдыха

Обеденный перерыв: тех персонал с 13:00 – 14:00

Заведующий МДОУ с 12:00 – 13:00

4.4 Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;

- по семейным непредвиденным обстоятельствам;

- после 6 месяцев работы при наличии уважительной причины.

(Статья 123 ТК РФ)

4.5 Работник организации имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка – до 5 календарных дней

- при регистрации брака – до 5 календарных дней

- при смерти близких родственников - до 5 календарных дня (родители и дети)

- при провах детей в армию – до 5 календарных дней

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.6 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

(Статья 122 ТК РФ)

4.7. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

(Статья 125 ТК РФ)

4.8. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

(Статья 127 ТК РФ)

4.9 Право на отпуск: заведующий МДОУ – 50 календарных дней

Зам зав по АХЧ МДОУ – 36 календарных дней

Воспитатели – 50 календарных дней

Младшие воспитатели – 36 календарных дней

Повар – 36 календарных дней + 6 д

Машинист по стирке белья – 36 календарных дней

Подсобный рабочий – 36 календарных дней + 6 д

Рабочий по обслуживанию и ремонту здания – 36 календарных дней

Сторож – 36 календарных дней

## 5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЙ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. Преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в Статье 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- не освобожденный представитель работников организации.

5.2. Уведомлять представителя 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 начала.

5.3. Увольнение работников, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа представителя от работников организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 178,180 ТК РФ.

5.5. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных ТК РФ основаниями для расторжения являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения,
- применение, в том числе однократное, методов, воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника, алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия представителя работников.

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе следующих положений:

ПОСТАНОВЛЕНИЕ об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Прибайкальского района от 14 октября 2015г. №1170

ПОЛОЖЕНИЕ о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам МДОУ Туркинский д/с «Теремок»

Оценочный лист результативности деятельности воспитателя

6.2. Заработная плата выплачивается за первую половину (аванс) – до 25 числа текущего месяца, за вторую половину (заработная плата) текущего месяца до 10 числа следующего месяца.

(На основании Письма РФ от 14.02.2017г №14-1/ООГ-1293; с учетом новой редакции ст 136 ТК Российской Федерации.

6.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Постановлением от 14 октября 2015 года № 1170 «Об отраслевой системе оплаты труда работникам муниципальных учреждений Прибайкальского района».

Повышение заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и иным особыми условиями труда производится по результатам специальной оценки условий труда, согласно ст. 147 Трудового Кодекса РФ.

6.4. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и пр.) (ст. 234 ТК РФ).

6.6.2. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выданной заработной плате.

6.6.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## 7. ЗАКРЕПЛЕНИЕ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ, РАЗВИТИЕ ИХ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя от работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы - сохранить за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

(Статья 187 ТК РФ)

Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

(Статья 173-176 ТК РФ)

## 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления - о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.2. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом РФ, работникам предоставляют гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении работника по вине работодателя.

При предоставлении гарантий и компенсаций, соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, интересах которых работник исполняет государственные

или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены настоящим Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.4. При расторжении Трудового договора в связи ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

(Статья 178 ТК РФ)

8.5. Другие гарантии и компенсации, указанные в Трудовом Кодексе РФ, виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций определяются федеральным законом.

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

(Статья 219 ТК РФ)

9.1.1. 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.

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

9.1.3. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

(Приложение № 6)

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

9.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения Трудового Законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

(Статья 220 ТК РФ).

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

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

9.1.8. Осуществлять совместно с Комиссией по охране труда контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

9.1.9. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.10. Обеспечивает в помещениях установленный санитарными нормами тепловой режим. Переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы при понижении температуры до 17°C - во время отопительного сезона («ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования - к воздуху рабочей зоны»). При падении температуры в помещении до 14°C занятия прекращаются.

9.1.11. Осуществляет специальную оценку условий труда.

## 10. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА.

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

10.1. Трудовой распорядок МДОУ Туркинского детского сада «Теремок» определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

10.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- Объявляет благодарность;
- ходатайствует о награждении:
  - почетной грамотой;
  - грамотой Министерства РФ образования и науки;
  - значком «Почетный работник сферы образования».
- Представляет к званию «Заслуженный учитель», лучший по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

10.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

*(Статьи 192-194 ТК РФ)*

## 11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

11.2. Стороны коллективного договора ежегодно отчитываются - о его выполнении на собрании работников учреждения.

11.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры о перезаключении коллективного договора должны быть начаты не позднее 3-х месяцев до окончания его действия.



11.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.5. Рассматривают в трехдневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры дисциплинарной ответственности, предусмотренные ТК РФ (*Статья 195 ТК РФ*)

## 12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

12.1. Создать комиссию по трудовым спорам.

12.2. Разрешение индивидуальных трудовых споров разбирается комиссией по трудовым спорам.