

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Кочкуровский детский сад «Улыбка» Кочкуровского муниципального района Республики Мордовии (далее – Образовательная организация).

1.2. Коллективный договор разработан и принят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Образовательной организации, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее - Профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – Профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Образовательной организации.

1.6. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

1.7. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников дошкольной образовательной организации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем Образовательной организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с главами 10 – 13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом дошкольной образовательной организации.

2.2. 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 в течение 3-х дней.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьёй 57 ТК РФ, в том числе объём педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме статья 72 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 ТК РФ.

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

- Устав дошкольного образовательного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция,
- Коллективный договор,
- Приказ по охране труда и соблюдения правил техники безопасности,
- иные локальные акты,
- положение «О защите персональных данных работника»,
- положение «Об оплате труда»,
- положение «О стимулирующих, компенсационных и иных выплатах».

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для работников пищеблока может быть установлен испытательный срок 1 месяц.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.9. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются, например, педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения», звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения».

2.11. О введении изменений определённых сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлён в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 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 организации работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

### 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

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

3.2. Работодатель обязуется:

- 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.
- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
- предоставлять 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.

3.3. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри Образовательной организации.

#### 4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ПО ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Образовательной организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ (ст. 82 ТК РФ).

4.4. 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.

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

#### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, расписанием занятий, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Образовательной организации должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются и утверждаются заведующим Образовательной организации с учётом мнения профкома и является Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала детского сада устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей, работающих в группах общеразвивающей направленности - 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- педагога–психолога устанавливается продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ);
- руководителя физического воспитания – 36 часов;
- музыкального руководителя – 24 часа.

5.4. Рабочее время включает в себя воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Образовательной организации.

5.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников: заведующий, заместитель заведующего по хозяйственной работе.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

5.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

5.8. Детский сад работает в режиме пятидневной рабочей недели. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Начало работы воспитателей:

групп с общеразвивающей направленностью (сад) - 1 смена с 7.00 до 14.12.

2 смена с 11.48 до 19.00.

Режим работы для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников.  
Перерыв в работе

составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

5.10. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами

основного рабочего времени работать по совместительству, как внутри, так и за пределами дошкольного образовательного учреждения.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ.

5.12. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с обстоятельствами семейного и личного характера:

- В связи с бракосочетанием работника (детей работника), сроком 3 дня;
- Для участия в похоронах родных и близких – 3 дня;
- В связи с рождением и усыновлением ребенка – 3 дня;
- Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;
- Для проводов детей в армию – 3 дня;
- В связи с бракосочетанием детей работников – 3 дня;
- В связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- Для ликвидации аварии в доме – 3 дня;
- Работающим инвалидам – 3 дня;

5.13. Руководителям методических советов предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск сроком -3 дня.

5.14. Председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – до 5 дней.

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Постановлениями Правительства РФ «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений» от 05.08.2008 г. № 583; от 22.09.2007 г. № 605; Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29.10.2008г. №487 (в ред. Постановлений Правительства Республики Мордовия от 28.03.2011г. №99, от 24.10.2011г. №394).

Оплата труда работников образовательной организации осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда



разрабатывается и утверждается заведующим Образовательной организации с учётом мнения профкома и является Приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

6.2. Оплата труда не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации должностных (базовых) окладов соответствующих профессиональным квалификационным группам.

6.3. Базовый оклад (базовый должностной) оклад – минимальный оклад (должностной оклад) работника муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. Оплата труда педагогическим работникам без квалификационной категории состоит из базового должностного оклада умноженного на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности;
- специфики.

6.5. Оплата труда педагогических работников учреждений за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышений размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук, за занятие должностей профессора и доцента.

6.6. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Главой администрации Кочкуровского муниципального района, в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими учреждений.

6.7. Оплата труда заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30% ниже оклада руководителя учреждения.

6.8. Тарификация на новый учебный год утверждается заведующим не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится педагогическим работникам под роспись.

6.9. Оплата труда в образовательной организации выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету.

6.10. Профсоюзные взносы ежемесячно перечисляются на расчетный счет профсоюзной организации по заявлению работника.

6.11. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.12. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (при наличии средств – могут быть установлены коэффициенты доплаты до уровня 0,5 ставки и т.д.).

6.13. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

6.14. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы производится:

- при присвоении категории.

6.15. Работникам с условиями труда, отличающихся от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством. В дошкольном образовательном учреждении к таким работникам относятся: помощник воспитателя, машинист по стирке белья, уборщица, шеф-повар, повар в соответствии с требованиями приказа Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, которым утверждено положение о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях Гособразования СССР.

6.16. В Образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты в соответствии с Положением «О стимулирующих, компенсационных и иных выплатах», утвержденным Советом трудового коллектива.

6.17. Дни вынужденного простоя, время участия в забастовках оплачиваются в полном объеме.

## 7. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1. Администрация образовательной организации имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

7.2. Администрация образовательной организации имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

7.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих, компенсационных и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения.

7.5. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников образовательной организации, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников образовательной организации.

7.6. Администрация имеет право согласовывать с профсоюзным комитетом образовательной организации, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

7.7. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

7.8. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития дошкольного образовательного учреждения;
- об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения;
- о бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

## 8. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО

### ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет функции в лице представителя первичной профсоюзной организации.

8.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного

договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора (статья 370 ТК РФ).

8.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников Образовательной организации, осуществлять правовую помощь работникам Образовательной организации.

8.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование Образовательной организации.

8.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения Профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором (статья 371, 372 ТК РФ и 273-ФЗ «Об образовании» статья 26).

8.6. Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

8.7. Работодатель безвозмездно предоставляет представительному органу трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

8.8. Работников, избранных в выборные профсоюзные органы не увольняют и не подвергают дисциплинарным взысканиям без согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

9.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

9.2. Работодатель в соответствии со статьей 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

9.3. Работники образовательной организации обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Работодатель проводит страхование сотрудников в ФСС.

## 10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10.1. Педагогические работники имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъекта Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации.

10.2. Льготы за содержание ребёнка в детском саду работникам образовательной организации предоставляются в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.3. За счет средств надтарифного фонда и в пределах экономии фонда оплаты труда работодатель оказывает материальную помощь работникам образовательной организации в случаях:

- ухода на пенсию – в размере до 1 оклада;
- смерти близких родственников – в размере до 1 оклада;
- юбилея (50, 55, 60 и т.д. лет) – в размере до 1 оклада;
- рождение ребёнка – в размере до 1 оклада.

10.4. Обеспечение детей работников Образовательной организации путевками в летние оздоровительные лагеря за счет социального страхования, новогодними подарками за счёт внебюджетных средств.

10.5. Обеспечение сотрудников Образовательной организации питанием в учреждении с установлением льготной цены за счет внебюджетных источников.

## 11. ПРОЦЕДУРНЫЕ ВОПРОСЫ

11.1. Структура коллективного договора определена статьей 41 Трудового кодекса РФ.

11.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

11.3. Стороны имеют право продлять срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.5. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

Принят на общем собрании работников МБДОУ «Кочкуровский детский сад «Улыбка» протокол от 11.01.2014 года № 2.