

Согласовано  
Представитель  
Совета трудового коллектива

И.П. Спасенникова  
"20" декабря 2020 г.

Принят на общем собрании протокол  
от 20 октября 2017 года № 6

Утверждаю  
Заведующий муниципального  
казённого дошкольного  
образовательного учреждения  
детский сад «Ёлочка»



Е.А. Казакова  
"20" декабря 2020 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО ДОШКОЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДЕТСКИЙ САД «ЁЛОЧКА»  
НА 2021-2023 ГОДЫ**

Коллективный договор, (изменения, дополнения)  
зарегистрирован в отделе по труду комитета  
экономического развития администрацией  
Кондишинского района

Регистрационный № 6

"21" января 2021 г.

Сторонами являются:

Работодатель: [подпись]

Представитель трудового коллектива: [подпись]

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения .....	3
2. Трудовые отношения, трудовой договор.....	4
3. Рабочее время и время отдыха.....	5
4. Оплата труда и нормы труда.....	11
5. Прекращение трудового договора, высвобождение работников и содействие их трудоустройству .....	15
6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	17
7. Условия и охрана труда.....	18
8. Социальные гарантии, льготы, компенсации.....	20
9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор ....	20
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	21

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом дошкольном образовательном учреждении детский сад «Ёлочка» (далее по тексту – МКДОУ детский сад «Ёлочка») и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников МКДОУ детский сад «Ёлочка» и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работники муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка» (далее – Работники), представляемые Советом трудового коллектива муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка», действующим на основании Протокола общего собрания трудового коллектива муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка» от 20 октября 2017 года № 6, в лице председателя Совета трудового коллектива Спасенниковой Ирины Павловны.

Работодатель – муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение детский сад «Ёлочка», в лице заведующего, Казаковой Екатерины Алексеевны, действующего на основании Устава.

1.4. Стороны Коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, безусловного выполнения положений настоящего Коллективного договора. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МКДОУ детский сад «Ёлочка».

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания путем его размещения в электронном виде на официальном сайте МКДОУ детский сад «Ёлочка» и в текстовом варианте на информационном стенде МКДОУ детский сад «Ёлочка».

1.6. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2021 г.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКДОУ детский сад «Ёлочка», в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), при расторжении учредителем трудового договора с руководителем МКДОУ детский сад «Ёлочка».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МКДОУ детский сад «Ёлочка» Коллективный



договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.9. При ликвидации МКДОУ детский сад «Ёлочка» Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МКДОУ детский сад «Ёлочка».

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса Российской Федерации, далее по тексту ТК РФ).

2.2. В соответствии со ст. 65 ТК РФ лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы:

2.3. Работодатель обязан подписать с работником трудовой договор в срок не позднее трех дней с момента приема его на работу. При отсутствии документально оформленных трудовых отношений имеет место быть фактическое допущение работника к работе. В этом случае работодатель обязан оформить с работником уже в письменной форме трудовой договор после фактического допуска к работе не позднее трех рабочих дней.

2.4. Положения о форме трудового договора регламентируются статьей 67 ТК РФ.



2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми региональным, территориальным соглашениями и настоящим Коллективным договором.

2.6. 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.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 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 (статья 57 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор 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 ее выполнения.

2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.10. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.11. Временные переводы, производимые работодателем по производственной необходимости, осуществляются в случае и в порядке, предусмотренном статьями 72.1, 72.2, 73 ТК РФ.

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

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливается приказом заведующего МКДОУ детский сад «Ёлочка», а также условиями трудового договора.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов для женщин.

сокращенная продолжительность рабочего времени может быть сокращена в неделю на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I или II



группы;

- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при 30- часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

3.2. В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемых в трудовом договоре» и приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для педагогических работников МКДОУ детский сад «Ёлочка» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

3.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- Воспитателям (в том числе старшему воспитателю), осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования. Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой Правилами внутреннего трудового распорядка МКДОУ детский сад «Ёлочка». Для воспитателей предусмотрена двух сменная работа;

- Педагогу-психологу. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса, 18 часов – для подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации.



3.2.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- Учителям-логопедам. Режим рабочего времени учителя-логопеда в пределах 20-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для работы с детьми в группах и индивидуально, на консультативную работу используются 2 часа. В часы консультаций учитель-логопед имеет возможность давать рекомендации обучающимся и их родителям, проводить консультации с родителями, воспитателями, оформлять документацию.

3.2.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- Музыкальным руководителям. Режим рабочего времени музыкального руководителя в пределах 24-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для работы с детьми в группах и индивидуально, на консультативную работу используются 2 часа. В часы консультаций музыкальный руководитель имеет возможность давать рекомендации обучающимся и их родителям, проводить консультации с родителями, воспитателями, 4 часа для подготовки к индивидуальной и групповой работе, на оформление документации.

3.2.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья в группе компенсирующей направленности.

3.2.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- Инструкторам по физической культуре. Режим рабочего времени инструктора по физической культуре в пределах 30-часовой рабочей недели, из которых 18 часов отводятся для работы с детьми в группах и индивидуально, на консультативную работу используются 5 часов. В часы консультаций инструктор по физической культуре имеет возможность давать рекомендации обучающимся и их родителям, проводить консультации с родителями, воспитателями, 7 часов для подготовки к индивидуальной и групповой работе, на оформление документации.

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей ежегодно при тарификации работников на 1 сентября.

3.4. Для сторожей установлен суммированный учет рабочего времени (ст.101 ТК). В качестве учетного периода определен календарный год, т.е. срок, не превышающий 365 дней (ст. 104 ТК РФ). Рабочее время устанавливается согласно графику работ.

3.5. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час. Перерыв не включается в рабочее время.



3.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет),
- работника-инвалида, если его рабочая неделя составляет 40 часов, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходные или нерабочий, праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в нерабочий, праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.



Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. В соответствии со ст 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд или 120 часов в год. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться трудовым договором.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем организации не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- работникам, кроме педагогических работников и руководителя, продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогическим работникам (руководителю) в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительностью 42 календарных дня.

3.11. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (статья 321 ТК РФ, статья 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

- по результатам специальной оценки условий труда занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ – в соответствии с локальным нормативным актом работодателя;

- работникам с ненормированным рабочим днем – в соответствии с локальным нормативным актом работодателя.

3.12. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается (ст. 120 ТК РФ). При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.



3.13. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника ст. 128 ТК РФ:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу до 14 календарных дней;
- в связи с юбилейным днем рождения (50 лет, 55 лет, 60 лет) – 1 день.

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж, дающий право на отпуск (ст. 121 ТК РФ).

3.14. Запрещается не предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей; если для этого предусмотрено освобождение от работы.

В указанных случаях отпуск переносится на соответствующее количество дней или переносится на любое удобное для работника время по согласованию сторон. О продлении отпуска работник обязан известить работодателя, предъявив соответствующие документы. В исключительных случаях, определенных действующим законодательством, допускается перенос отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ).

3.16. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

3.17. Отпуск работникам за первый год работы может быть предоставлен в летний период.

3.18. Отзывать работника из отпуска можно только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

3.19. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, по письменному заявлению работника можно заменить денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что замена отпуска денежной компенсацией это право, а не обязанность работодателя.

3.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами работодателя.



В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Работодатель обеспечивает прием пищи педагогическим работникам в рабочее время одновременно с воспитанниками.

В случае если выполняемая работа, не позволяет отлучиться для приема пищи, работодатель создает условия для приема пищи работников в основное рабочее время.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

4.3. Оплата труда работников производится в соответствии с законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка».

4.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основании Положения об осуществлении стимулирующих выплат работникам муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад «Ёлочка».

4.5. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда с применением районного коэффициента и за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.6. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные сроки: за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца, через перечисление на расчетный счет, указанный в заявлении работника.



При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.7. 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.

4.8. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

4.9. Оплата труда работников занятых, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

На основании результатов специальной оценки условий труда работодатель устанавливает локальным актом размер доплаты работникам с вредными и (или) опасными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией в зависимости от объема дополнительной работы, но не свыше должностного оклада отсутствующего работника.

4.11. Производить оплату за сверхурочную работу в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени,



отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

4.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями производится в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.15. Изменение размеров ставок (окладов), должностных окладов производится:

- при получении определенного уровня образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа - диплома;



- при присвоении повышенной квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, на основании приказа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения, на основании приказа или постановления.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.17. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МКДОУ детский сад «Ёлочка».

4.20. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права при наличии лимитов.



- при присвоении повышенной квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией, на основании приказа;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения награждения, на основании приказа или постановления.

При наступлении у работника права на изменение ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.16. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

4.17. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

4.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МКДОУ детский сад «Ёлочка».

4.20. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права при наличии лимитов.



4.21. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

## **5. ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5.1. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 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 (статья 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 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 Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

5.3. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником так же являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;



- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

5.4. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника при наличии уважительных причин (ч.3 ст. 80 ТК РФ).

5.5. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

5.6. 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, или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ).

5.7. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

5.8. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца, в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.9. Не менее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

5.10. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.11. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.12. Стороны договорились считать массовым высвобождение 3 (трех) и более работников.

5.13. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной производительности труда могут иметь также лица:



- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- с семейными обязанностями – 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;
- работники, получившие в МКДОУ детский сад «Ёлочка» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, воспитывающие детей-инвалидов;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.14. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из МКДОУ детский сад «Ёлочка» в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем ранее.

5.15. Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

5.16. 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. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для обеспечения функционирования и развития МКДОУ детский сад «Ёлочка».

6.2. Работодатель ежегодно определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МКДОУ детский сад «Ёлочка».

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников по тем должностям, по которым это предусмотрено действующим законодательством.

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем установлено действующим законодательством.

6.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по



основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3.4. 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. 173-176 ТК РФ.

6.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

6.3.6. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.4. Аттестация педагогических и руководящих работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится в МКДОУ детский сад «Ёлочка» согласно Положению об аттестации педагогических работников с целью установления соответствия занимаемой должности и Положения об аттестации руководящих работников с целью установления соответствия занимаемой должности, являющихся локальными актами МКДОУ детский сад «Ёлочка». Заведующий, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, проходит обязательную аттестацию в порядке и сроки проведения аттестации, установленные учредителем.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.



Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Ежегодно предусматривать на реализацию мероприятий по охране труда (проведение медицинских осмотров работников, специальную оценку условий труда, приобретение СИЗ и др.) денежные средства в размере не менее 0,2% от годового фонда оплаты труда МКДОУ детский сад «Ёлочка».

7.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников МКДОУ детский сад «Ёлочка» руководителя и специалистов не реже 1 раза в три года, работников рабочих специальностей не реже 1 раза в год.

7.3. Организовывать оплату и проведение предварительного (при поступлении на работу) и периодического медицинского осмотра работников в установленные сроки за счет средств работодателя.

7.4. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.5. На время приостановки работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.6. Обеспечить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и вести их учет согласно ст.229.2 ТК РФ.

7.7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезжиривающих веществ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды и специальной обуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.

7.8. Обеспечить права работников на охрану труда и заключение этих прав в трудовых договорах.

7.9. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе включить представителей работодателя и работников. На общем собрании работников ежегодно утверждать план ее работы и заслушивать отчет о работе за предыдущий период (ст.218 ТК РФ).

7.10. Контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда осуществляет работодатель совместно с комиссией по охране труда.

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

7.12. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МКДОУ детский сад «Ёлочка».



7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.2. Один раз в два года компенсирует оплату стоимости проезда в пределах Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются органами местного самоуправления.

8.3. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.4. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представляет достоверные сведения о стаже и заработке работников, а также сведения о налоге на доходы физических лиц (НДФЛ) в налоговую инспекцию.

8.5. Создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения.

8.6. Организует совместно с работниками культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, проведение мероприятий направленных на пропаганду здорового образа жизни работников, совершенствует профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения, пропаганду отказа от курения и употребления алкоголя.

## **9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

9.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (определить) (ст. 44 ТК РФ).



9.3.Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.4.С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5.Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

9.6.Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

9.7.Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.3. Отчет о выполнении мероприятий коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) трудового коллектива один раз в год.

10.4. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-дневный срок.

10.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования коллективом крайних мер их разрешения – забастовок.

10.6. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

10.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.