

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения центр развития  
ребенка - детский сад № 36 «Ласточка»  
г. Светлоград  
на 2014 – 2017 г.г.

Управление труда и социальной защиты населения  
администрации Петровского муниципального района  
Ставропольского края  
« Коллективный договор (соглашение) »

---

М. Умеланский  
зарегистрирован в уведомительном порядке  
за № Н.М.С. 2014

Регистрацию произвел:  
М. Макашова  
Зюбина А.М.

От работодателя:  
Заведующий МКДОУ ЦРР  
ДС №36 «Ласточка» г. Светлоград  
С.Н. Пальчикова 2014 г.  
С.Н. Пальчикова

От работников:  
Председатель профкома  
« Л.Р. Скуднова » 2014 г.  
Л.Р. Скуднова

## **I. Общие положения.**

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице заведующего учреждением С.Н.Пальчиковой, и работниками, представляемыми профсоюзным комитетом, в лице председателя профсоюзного комитета Л.Р.Скудной, в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МКДОУ ЦРР ДС № 36 «Ласточка» г.Светлоград.
- 1.2. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового Кодекса РФ (далее – ТК РФ), закона Ставропольского края о некоторых вопросах социального партнерства в СК, Отраслевого Соглашения на 2014 – 2017 годы.
- 1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет (ст. 43 ТК)
- 1.12. В период действия договора, при выполнении администрацией положений коллективного договора, профком не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.
- 1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома /ст.371, 372 ТК РФ/
- Правила внутреннего трудового распорядка;
  - Положение об оплате труда работников;
  - Соглашение по охране труда;
  - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
  - Положение о премировании работников;
  - Порядок проведения аттестации работников / ст. 81, ч.2. ТК РФ/;
  - График сменности /ст. 103, ч. 3 ТК РФ/.
- 1.14. Стороны определяют следующие формы управления непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию (ст. 53 ТК РФ);
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор.**

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы /срочный трудовой договор/ ст. 58 ТК РФ.

- 2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.
- 2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/.
- 2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.
- 2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Выполнение работ, не обусловленных трудовым договором, определяется с учетом мотивированного мнения профкома.
- 2.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.
- 2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
  - а) по взаимному согласию сторон;
  - б) по инициативе работодателя в случаях:
    - уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп/ п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении/;
    - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года/;
    - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца/ отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях/;
    - восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту работу;
    - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

- 2.9. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.
- 2.11. О введении изменения существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца /ст. 74 ТК РФ 162 ТК РФ/. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.12. Работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись до подписания трудового договора с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (часть третья ст. 68 ТК РФ)
- 2.13. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст. 77 ТК РФ.
- 2.14. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представить в профком проекты приказов о сокращении штатов и численности, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.
- 2.15. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица:
- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии)
  - проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
  - одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
  - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
  - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации.
- 2.16. Стороны договорились, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2,3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ.

### **III. Рабочее время и время отдыха.**

- 3.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:  
рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения/ ст. 190 ТК РФ/, утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профкома.
- 3.2 Для руководящих работников, обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.
- 3.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:
- воспитатель 36 часов в неделю;
  - педагог-психолог 36 часов в неделю;
  - инструктор по физическому воспитанию 30 часов в неделю;
  - музыкальный руководитель 24 часа в неделю;
- 3.4 Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:
- работник, имеющий ребенка–инвалида до 18 лет;
  - по соглашению между работником и работодателем.
- 3.5. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, и оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 3.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 3.7. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

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

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ /приложение №1/;
- с ненормированным рабочим днем /ст. 119 ТК РФ – приложение №2/.

3.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в пределах и на условиях, определяемых Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МКДОУ ДС № 40 «Улыбка» г. Светлоград длительного отпуска сроком до 1 года, или Уставом учреждения (раздел 4,п.4.14).

3.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников:

- заведующий, зам. заведующего по УВР 42 календарных дня;
- воспитатель 42 календарных дня;
- педагог – психолог 42 календарных дня;
- руководитель физ. воспитания 42 календарных дня;
- музыкальный руководитель 42 календарных дня;
- обслуживающий персонал 28 календарных дней.

3.10. Оплату отпускных работникам выплачивать за три дня до начала отпуска.

3.11. Работодатель оставляет за собой право изменять режим работы в случае необходимости. Профком, в свою очередь, обязуется осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

## **IV. Оплата и нормирование труда.**

Стороны исходят из того, что:

4.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической

работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующее за отчётным /ст. 136 ТК РФ/.

4.3. Заработная плата выплачивается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда/ приложение № 3 / и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Изменение должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада заработной платы;
- при получении образования или восстановление документов об образовании со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. 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 /ст. 234 ТК РФ /.

4.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой

процентов в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

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

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

## **5. Социальные гарантии.**

5. Стороны договорились, что работодатель:

5.1. Своевременно перечисляет единый социальный налог.

5.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

5.3. Обеспечивает работникам, имеющим детей ясельного возраста предоставление места в дошкольном учреждении.

5.4. Женщинам, имеющим 2-х детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям/отцам/, имеющим ребенка до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней по их желанию.

5.5. Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 3 дня в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника /детей работника/;
- на похороны близких родственников;
- для проводов детей в армию;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- не освобожденному председателю профсоюзной организации.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии со статьёй 226 ТК РФ и Отраслевым соглашением закладывает в бюджет учреждений образования расходы на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников/ ст. 219 ТК РФ/.

6.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда

/приложение № 4 /, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- 6.4. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 6.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждение обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.8. Сохранять место работы /должность/ и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника /ст. 220 ТК РФ/.
- 6.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

Выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 5/.

- 6.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома /ст. 212 ТК РФ/.
- 6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- 6.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.
- 6.14. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:
- консультирование (личные беседы) как с самими работниками, так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;
  - обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактива.
- 6.15. Профком обязуется:
- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **7. Гарантии профсоюзной деятельности.**

7. Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права /ст. 370 ТК РФ/.
- 7.3. Работодатель принимает решение по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.
- 7.5. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.6. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя / ст. 82, 374 ТК РФ/;
  - привлечение к сверхурочным работам /ст. 99 ТК РФ/;
  - разделение рабочего времени на части /ст. 105 ТК РФ/;
  - очередность предоставления отпусков /ст. 123 ТК РФ/;

- установление заработной платы /ст. 135 ТК РФ/;
- применение систем нормирования труда / ст. 159 ТК РФ/;
- массовые увольнения;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и /или/ опасные и иные особые условия труда /ст. 147 ТК РФ/;

## **8. Обязательства профкома.**

8. Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляет ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществить контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.4. Осуществить контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников /ст. 86 ТК РФ/.
- 8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 8.7. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 8.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплату.
- 8.9. Участвовать в работе комиссии по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест охране труда и других.
- 8.10. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем

в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **9. Контроль за выполнением коллективного договора.**

9.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон. Профком совместно с администрацией проводит проверки выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

9.3. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие и несут ответственность за нарушение его условий.