

Представитель работников

Кутовая А. И.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.  
Протокол № 2 от 19.09.2022

Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 133»

Киба Т. С.

20.09.2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между администрацией и работниками**  
**МБДОУ «Детский сад № 133»**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.
- 1.2. Коллективный договор заключен между администрацией МБДОУ «Детский сад № 133» , далее «работодатель» с одной стороны и работниками, далее «работники», с другой стороны.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя Кутовой Анны Игоревны и работодатель в лице его представителя – заведующего ДОУ.
- 1.4. Работники доверяют и поручают Совету ДОУ представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение (ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Совет ДОУ обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае переименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем ДОУ.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации ДОУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (п. 4, ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.16. Заведующий детским садом признает Совет ДООУ полномочным представителем трудового коллектива.

## **2. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 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 о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный

срок с учетом характера предстоящей работы или условий его выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на один учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности, ст. 74 ТК РФ).

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

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

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Прекращение трудового договора может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Развитие персонала, подготовка, переподготовка и повышение квалификации педработников**

- 3.1. В целях эффективной работы учреждения, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит его до сведения работников в соответствии с действующим законодательством РФ.
- 3.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника, с учетом предварительного переобучения (переквалификации) в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.
- 3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.
- 3.4. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета ДОУ определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год и подает заявки в вышестоящие организации с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.6. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже, чем один раз в три года.
- 3.7. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

### **4. Организация и повышение эффективности образовательной деятельности**

Основные задачи – обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно – обоснованных форм организации

управления, оперативного и действенного внутриучрежденческого инспектирования, коррекционного педагогического воздействия на обучающихся с особыми образовательными потребностями, материальная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач.

4.1. Работодатель обязуется:

- 4.1.1. принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, коллективным договором, учитывая мнение Совета трудового коллектива;
- 4.1.2. вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- 4.1.3. своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- 4.1.4. обязательно знакомить вновь принимаемых сотрудников с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами;
- 4.1.5. обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- 4.1.6. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.1.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 4.1.8. гарантировать работникам определенный уровень заработной платы и льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;
- 4.1.9. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 4.1.10. обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.1.11. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- 4.1.12. предоставлять Совету ДООУ полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над их выполнением;
- 4.1.13. рассматривать представления Совета ДООУ о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;
- 4.1.14. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- 4.1.15. осуществлять обязательное страхование работников;
- 4.1.16. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.

#### 4.2. Совет ДООУ:

- 4.2.1. предоставлять, отстаивать и защищать права и интересы работников ДООУ, в т.ч. при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- 4.2.2. осуществлять контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- 4.2.3. проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников и воспитанников;
- 4.2.4. принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- 4.2.5. предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 4.2.6. осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- 4.2.7. принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;

4.2.8. принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;

4.2.9. обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.10. представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением.

4.3. Работники обязуются:

4.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

4.3.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

4.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

4.3.4. Выполнять установленные нормы труда;

4.3.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.3.6. Бережно относиться к имуществу детского сада;

4.3.7. Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества.

## **5. Участие работников и Совета ДООУ в управлении организацией**

5.1. Стороны обязуются:

проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанными с ними экономическими вопросами работников детского сада, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

5.2. Работодатель обязуется:



- 5.2.1. учитывать мнение Совета ДООУ в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- 5.2.2. предоставлять Совету ДООУ информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 5.2.3. обсуждать с Советом ДООУ вопросы о работе детского сада, принимать предложения от Совета ДООУ по её совершенствованию;
- 5.2.4. в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей Совета ДООУ;
- 5.2.5. способствовать доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- 5.2.6. информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;
- 5.2.7. проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3. Совет ДООУ обязуется:

- 5.3.1. проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни МБДОУ «Детский сад № 133».

## **6. Оплата труда**

6.1. Работодатель обязуется:

- 6.1.1. Производить выплату заработной платы производить два раза в месяц: 7-го и 22-го числа каждого месяца;
- 6.1.2. гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- 6.1.3. составлять тарификационные списки педагогических и руководящих работников на 1 сентября и согласовывать их с Советом ДООУ;

- 6.1.4. своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, образования, квалификации по итогам аттестации;
- 6.1.5. оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями, в виде конкретной суммы, исходя из фонда оплаты труда;
- 6.1.6. за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда; творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные «Положением о выплатах стимулирующего характера», «Положением об оплате труда», согласованным с Советом ДОУ;
- 6.1.7. за особые и вредные условия труда работникам детского сада устанавливаются надбавки к должностному окладу, предусмотренные «Положением об оплате труда», согласованным с Советом ДОУ.
- 6.1.8. первые три дня больничного листа по заболеванию работника оплачиваются за счет бюджетных средств работодателя, выделенных на оплату труда;
- 6.2. Совет ДОУ обязуется:
- 6.2.1. организовывать общественный контроль, направленный на своевременную выплату заработной платы;
- 6.2.2. вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом.

## **7. Гарантия занятости**

- 7.1.1. Работодатель обязуется: обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- 7.1.2. в случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом сотрудников не позднее, чем за два месяца.

## **8. Рабочее время и отдых**

Установить продолжительность рабочей недели – 5 дней.

Заведующий, главный бухгалтер работают в режиме ненормированного рабочего дня, исходя из 40-часовой рабочей недели.

Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

Остальные сотрудники работают в соответствии с установленным графиком.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом детского сада и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Расписание занятий составляется и утверждается работодателем с Советом ДООУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм.

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым заведующим с учетом мнения Совета ДООУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогические работники не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ).

Сотрудникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня (главный бухгалтер) предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней, заведующему – 3 календарных дня.

## **9. Условия и охрана труда.**

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1. обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- 9.1.2. обеспечивать разработку всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников;
- 9.1.3. обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудовании;
- 9.1.4. устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
- 9.1.5. обеспечивать на каждом рабочем месте условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;
- 9.1.6. обеспечивать специальной одеждой и моющими средствами;
- 9.1.7. проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 9.1.8. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- 9.1.9. проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- 9.1.10. не принимать каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья; сохранять за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок;
- 9.1.11. обеспечить санитарные, температурно-климатические нормы и нормы освещения в пределах установленных соответствующими документами (ст.212 ТК РФ);
- 9.1.12. работники учреждения не вправе требовать от воспитанников соблюдения требований охраны труда;

9.1.13. работники не обязаны вести документацию по охране труда. Ведением документации по охране труда занимается специалист по охране труда, либо лицо, назначенное приказом работодателя исполнять обязанности специалиста по охране труда (ст.217 ТК РФ).

## **10. Обеспечение социальных гарантий работникам ДОУ**

По письменному заявлению работника предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации.

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. освобождать сотрудников ДОУ от платы за содержание и питание детей в детском саду на 100 % (на основании Постановления Администрации города Рязани от 18.10.2014 г. № 4083);

10.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, пенсионный, социальный) в размерах, определенных законодательством;

10.1.3. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

10.1.4. обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10.1.5. своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования.

## **11. Совет ДОУ обязуется:**

- 11.1. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получение дополнительных льгот и т.д.

## **12. Обеспечение условий деятельности Совета ДОУ**

Работодатель признает Совет ДОУ представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право Совета ДОУ на информацию по следующим вопросам:

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работника в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников;
- на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

## **13. Контроль над выполнением коллективного договора и ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах**

13.1. Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и Совет ДОУ осуществляет постоянно.

- 13.1.1. два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников.

13.1.2. стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

13.1.3. лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

#### **14. Совет ДОУ:**

14.1. информирует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

14.2. в случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

#### **15. Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора**

Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством.

## **16. Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения.

Изменения и дополнения к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в органах по труду, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения принципиальных и значимых изменений в коллективный договор и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по изменению и дополнению в коллективный договор, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с действующим законодательством.