

**Коллективный договор
МБДОУ «Детский сад № 87»
на 2022 – 2025 годы**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ

390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7

Зарегистрировано 18.05.2022

№ 229 ШМАКОД

Январь 2022 год

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками (трудовым коллективом МБДОУ) от имени работников (ст. 52 Трудового кодекса Российской Федерации), в лице представителя работников Бурмистровой Е.Н. и администрацией МБДОУ «Детский сад № 87», в лице заведующего Браташовой О.В., действующей на основании Устава.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между администрацией дошкольного образовательного учреждения и трудовым коллективом учреждения.

1.3. Коллективный договор (КД) составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Устава МДОУ «Детский сад № 87», и других нормативных актов, с целью определения взаимных обязательств сотрудников детского сада по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов трудового коллектива МБДОУ, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий для них. А также создание более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников МБДОУ «Детский сад № 87».

1.5. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. При невыполнении обязательств по коллективному договору к виновным применяются меры воздействия в соответствии с трудовым кодексом, Правилами внутреннего распорядка и другими нормативными актами.

1.6. При заключении Трудового договора с вновь принятым работником, администрация детского сада обязуется знакомить его с содержанием данного коллективного договора.

1.7. Стороны вправе в любое время, в течение всего срока действия Коллективного договора, вносить в него изменения и дополнения, в порядке установленном законодательством Российской Федерации. Односторонний отказ от принятых по Коллективному договору обязательств не допускается.

1.8. Основные права и обязанности работодателя изложены в Уставе МБДОУ «Детский сад № 87».

1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2. Трудовые отношения.

2.1. Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, законом «Об образовании», Уставом МБДОУ «Детский сад № 87» и другими локальными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. В дошкольном образовательном учреждении установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов.

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов.

3.3. Для педагогических работников определена следующая рабочая неделя:

- Воспитатели -	36 часов в неделю;
- Воспитатели спец. групп –	25 часов в неделю;
- Учитель-логопед –	20 часов в неделю;
- Музыкальный руководитель –	24 часа в неделю;
- Педагог – психолог –	36 часов в неделю;
- Инструкторы по физкультуре –	30 часов в неделю;

3.4. Графики работы утверждаются заведующим МБДОУ «Детский сад № 87» и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Данные условия относятся к работникам, работающим в две смены без перерыва. Местом приема пищи в данном случае является рабочее место конкретного работника. Графики объявляются работнику под роспись.

3.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работающих по графику, выходные дни предоставляются в соответствии с графиком.

3.6. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников дошкольного образовательного учреждения в выходные и не рабочие праздничные дни допускается, только в случаях предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса.

При введении суммированного учета рабочего времени, который вводится если по условиям производства (работы) в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени график работы может быть составлен таким образом, что рабочая смена выпадает на субботу или воскресенье. В этом случае для работников эти дни не будут являться выходными, и оплата работы в эти дни производится в обычном размере. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не должна превышать нормального числа рабочих часов (ст. 104 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- одного из родителей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8. В летний период работники дошкольного образовательного учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.9. Работнику дошкольного образовательного учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются (ст.120 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.10. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в 56 и 42 календарных дня.

3.11. Работники в возрасте до 18 лет пользуются отпуском продолжительностью 31 календарный день.

3.12. Заведующий дошкольного образовательного учреждения по согласованию Совета ДОУ утверждает график отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

В случае увольнения работник компенсирует задолженность за ранее предоставленный отпуск.

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

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

3.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены: часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, и работникам в возрасте до восемнадцати лет. А также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

3.15. Если работник заболевает во время отпуска, то ему выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, срок отпуска продлевается на число дней болезни самого работника.

3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором (ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.17. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в случаях предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников учреждения.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, не реже чем один раз в три года;
- 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 Трудового кодекса Российской Федерации.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных образовательных учреждений в целях установления соответствующего уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой и высшей), или подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Работодатель обязуется в письменной форме сообщить Совету МБДОУ «Детский сад № 87» о сокращении штата сотрудников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным (при наличии двух и более иждивенцев);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников МБДОУ «Детский сад № 87» предусмотрена новой системой оплаты труда введенной Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583, Положением об оплате труда работников образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования в городе Рязани, утвержденным Решением Рязанской городской Думы от 29 ноября 2010 г. №604-I, и измененным на основании решений Рязанской городской Думы от 30.08.2012 № 327-1 от 13.09.2012 № 349-1 и на основании решения Рязанской городской думы от 24.10.2013г. № 71-II.

6.2. Размеры должностных окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы).

6.3. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам).

Применение повышающих коэффициентов не образуют новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении новых стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (ставка) определяется путем умножения должностного оклада (ставки) работникам учреждения на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

6.4. Размеры оплаты труда работникам устанавливаются путем суммирования должностного оклада (ставки) и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику учреждения и определяются следующими локальными актами:

- Положением об оплате труда работников МБДОУ «Детский сад № 87»;
- Положением о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работников МБДОУ «Детский сад № 87»;
- Положением о материальной помощи работникам МБДОУ «Детский сад № 87»;
- Положением о премиальных выплатах работникам МБДОУ «Детский сад № 87» по итогам работы.

6.5. Выплата заработной платы производится за текущий месяц в денежной форме пятого и двадцатого числа каждого месяца с удержанием налогов. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

6.6. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с Федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, и другими нормативными актами.

6.7. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

6.8. Работодатель обязуется выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Коллективным договором,

Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами (ст. 22 Трудового кодекса Российской Федерации).

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Работодатель обязуется обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.2. Все работники, в том числе руководитель учреждения, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим (ст.219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда (ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.4. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

7.5. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест по условиям труда или заключением государственной

экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.7. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

8. Процедурные вопросы.

8.1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора и их заключения по решению сторон (трудового коллектива и администрации) образуется комиссия из наделенных определенными полномочиями представителей сторон. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения уведомления.

8.2. Стороны должны предоставлять друг другу не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса имеющуюся информацию, необходимую для ведения переговоров.

8.3. Участники коллективных переговоров не должны разглашать полученные сведения.

8.4. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

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

8.6. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

9. Ответственность сторон.

9.1. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

9.2. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены Федеральным законом.

9.3. Согласно ст. 5.30 КОАП РФ необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения - влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

9.4. Согласно ст. 5.31 КОАП РФ нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению - влечет наложение административного штрафа в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

10.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

10.2. Стороны отчитываются за результаты выполнения контроля по реализации положений коллективного договора на общем собрании трудового коллектива не менее одного раза в год.

10.3. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением, и соблюдают установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.4. Администрация МБДОУ «Детский сад № 87» направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Представитель работников

Е.Н. Бурмистрова

«09» января 2022 года

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 87»



О.В. Браташова

«09» января 2022 года

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено

печатью и подписью
(9) *деветь* листов

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 87»

О.В.

Браташова О.В.

«09» 01 2022

