

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Буратино»



Т. К. Сутеева  
расшифровка подписи

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в государственном учреждении – центре занятости населения в муниципальном образовании «Новолакский район»

Регистрационный номер № 36

07.12.2021

Директор ГКУ РД ЦЗН  
в МО «Новолакский район»



Абдулат С. А.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад «Буратино»

На 2021-2023гг.

|                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------|----|
| Общее положение организации коллективной работы в Учреждении       | 2  |
| Трудовые отношения                                                 | 3  |
| Рабочее время и время отдыха                                       | 5  |
| Оплата и нормирование труда                                        | 6  |
| Труд и занятость. Развитие персонала                               | 7  |
| Организация и обеспечение охраны и условий труда                   | 9  |
| Социальные гарантии и льготы                                       | 11 |
| Гарантии деятельности профсоюзной организации                      | 11 |
| Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон | 12 |
| Заключительные положения                                           | 13 |

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.11.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.11.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе МКДОУ;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

## 2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. 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.

2.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.3. Трудовой договор с работниками МКДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.



воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери с соответствии со ст. 263 ТК РФ имеют право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы ( без сохранения заработной платы) в следующих случаях;

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- переезд на новое место жительства – 5 дней;
- проводы детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней;
- работающим пенсионерам по страсти – 3 дня;
- участником ВОВ – 3 дня;
- работающим инвалидам – 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанности военной службы, либо вследствие заболеваний связанного с прохождением военной службы – 5 дней;

#### 4. Оплата и нормирование труда

4.1. Оплата труда Работников МКДОУ осуществляется на основании Положения об оплате труда.

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме согласно графика выдачи.

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Работодатель гарантирует первоочередность выплаты заработной платы Работникам МКДОУ перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

4.4. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

4.5. Работодатель обязуется:

- составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября и согласовывать их с Профкомом;
- своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества и результативности труда, творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст.191 ТК РФ, Положением о доплатах стимулирующего характера Учреждения с учетом мнения Профсоюза;
- за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей Работника, производить доплаты компенсационного характера на основании Положения о распределении компенсационной части фонда оплаты труда работникам МКДОУ с учетом мнения Профсоюза;
- 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.

4.6. Заработная плата отдельного Работника МКДОУ максимальным размером не ограничивается.

4.7. Средняя заработная плата заведующего МКДОУ не может превышать среднюю заработную плату по организации более чем в 5 раз.



5.1.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры МКДОУ, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза.

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со ст. 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации МКДОУ.

5.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы графики предстоящего увольнения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.5. Сокращение численности или штата Работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- получение Работниками подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по МКДОУ с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

5.7. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие Работники:

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации МКДОУ;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка высококвалифицированных специалистов, дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;

5.8. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МКДОУ, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер, не допускается.



5.9. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.10. При увеличении численности (штата) приоритетным правом приема на работу пользуются лица, ранее уволенные из МКДОУ в связи с сокращением численности (штата) и не имевших дисциплинарных взысканий.

5.11. Профсоюз обязуется:

5.11.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МКДОУ.

5.11.2. Осуществлять общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.12.3. Принимать участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников МКДОУ, утверждении квалификационных характеристик Работников.

5.13. Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ по причине невыполнения или нарушения условий Коллективного договора, то Работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере средней заработной платы за все время забастовки.

## 6. Организация и обеспечение охраны и условий труда

Стороны договорились:

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Заключить Соглашение по охране труда с целью реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

6.3. Осуществлять через комиссию по охране труда проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнении обязательств Работодателя по охране труда. Информировать Работников о результатах указанных проверок.

6.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда.

6.5. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза выполнение Соглашения по охране труда настоящего Коллективного договора, состояния охраны труда в МКДОУ и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Организовать за счет средств Работодателя проведение периодических медицинских осмотров Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также прохождения Работниками гигиенической аттестации и оплаты бланков личных медицинских книжек установленного образца, а также оплаты (возмещения) расходов проведения предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров (обследований) Работников.

6.6.2. Обеспечить Работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами.

6.6.3. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда.



8.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов Работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля его выполнения;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

8.3. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных актов по социальным и трудовым вопросам развития МКДОУ, а также проектов таких актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты нормативных актов, разрабатываемых Профсоюзом, и принимать их к действию, или давать ответы по существу вопроса.

8.4. Представители Профсоюза включаются в состав комиссий МКДОУ по тарификации, аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующего и компенсационного фонда оплаты труда, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.6. В случае если Работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель МКДОУ обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет Профсоюза денежных средств из заработной платы Работника в размере 1 процента (ч.6 ст.377 ТК РФ).

8.7. Члены Профсоюза освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

## **9. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон**

9.1. Контроль над выполнением Коллективного договора Работодатель и Профсоюз осуществляет постоянно. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у неё информацию.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.2.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.2.3. Стороны совместно проводят анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

9.2.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.2.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования Работниками крайней меры их разрешения - забастовки.



2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в МКДОУ. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. По инициативе Работодателя изменение обязательных условий трудового договора допускается только на новый учебный год, в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МКДОУ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в МКДОУ работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытательный срок в обязательном порядке устанавливается для педагогов, не имеющих опыта работы, кроме лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а также других категорий в соответствии с ТК РФ. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

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

2.10. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.11. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

2.12. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.



4.8. Работникам, проходящим обучение, специализацию по направлению деятельности МКДОУ, за время всего обучения выплачивается стипендия в размере среднего заработка (ст.187 ТК РФ), а также при предъявлении проездных документов (командировочное удостоверение, билеты на проезд) оплачивается проезд до места учёбы (за исключением коммерческих видов транспорта).

4.9. Оплата труда Работников МКДОУ, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере: - до 12% от ставки заработной платы (должностного оклада) по результатам специальной оценки условий труда.

4.10. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.11. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе. Профсоюз координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль оплаты труда и выплат педагогическим Работникам и руководящим Работникам;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно-методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

## 5. Труд и занятость. Развитие персонала

5.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста Работников Работодатель обязуется:

5.1.1. Создавать условия для профессионального роста Работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.1.2. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с Планом, учитывая мнение Профсоюза.

5.1.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

5.1.4. По согласованию с Профсоюзом формировать резерв на замещение управленческих должностей, организовывать работу по повышению квалификации специалистов, включенных в резерв, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

5.1.5. Обеспечивать Работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего и высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном действующим законодательством (ст. 173—177 ТК РФ).

5.1.7. Сохранять за Работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении Работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность.



6.6.4. Обеспечивать реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.6.5. Переработать действующие инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в МКДОУ по профессиям и видам работ.

6.6.6. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.6.7. Обеспечить в установленном порядке проведение:

- обучения Работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- инструктажей по охране труда;

- обучения лиц, принимаемых на работу с вредными и (или) опасными условиями труда безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.6.8. Обеспечить установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.7. Работники обязуются:

6.7.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.7.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

## 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Внедрять в МКДОУ персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования", своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

7.1.2. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

7.1.3. Своевременно оформлять, впервые поступающим на работу, страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).

## 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.



### 3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы работников МКДОУ, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.2. Для педагогических работников МКДОУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), для других категорий – не более 40 часов в неделю.

3.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

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

3.4. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение Работников МКДОУ к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере (в правилах внутреннего распорядка указано – в повышенном размере) в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. При желании Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.6. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарных дней.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника, Работодатель может заменить денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.7. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства, проводы в армию, при праздновании юбилейных дат и др.) предоставляется отпуск до трех календарных дней без сохранения заработной платы, помимо случаев предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

3.8. Работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; отцы,



12.6. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за нарушение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (действия).

9.2.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца окончания срока действия данного договора.

9.2.8. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

## 10. Заключительные положения

10.1. Коллективный договор заключен на 3 года вступает в силу с 01.01.2021г Стороны пришли к соглашению о том, что коллективный договор в течение месяца доводится до сведения всех Работников.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования МКДОУ, реорганизации МКДОУ в форме преобразования. А также расторжения трудового договора с руководителем МКДОУ.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продление действия прежнего на срок до трех лет.

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

При реорганизации или смене формы собственности МКДОУ 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 МКДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

10.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От работодателя:

Заведующий МКДОУ  
Сутаева Г.К.

«15» декабря 2020г.



От работников:

Председатель ПФ

Магадова Д.Х.

«15» декабря 2020г.