

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 169» города Кирова (МКДОУ № 169 г. Кирова)


на 2021-2024 годы.

Утверждён на собрании трудового коллектива 15 марта 2021 года  
протокол № 01

дата подписания 19 марта 2021 года.


От работодателя:

Заведующий МКДОУ № 169 г. Кирова

  
Красных С.Н.  
«19» марта 2021г.

От работников:

Председатель совета трудового  
коллектива МКДОУ № 169 г. Кирова

  
«19» марта 2021г.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в МКДОУ № 169 г. Кирова.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников учреждения, регулирования вопросов социального партнерства в учреждении и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: работодатель в лице его представителя – заведующего учреждения Красных С.Н. (далее – Работодатель);

работники учреждения в лице их представителя – представительного органа работников (далее Совет Трудового Коллектива (сокращённое наименование СТК)), от имени которой действует председатель Совета Трудового Коллектива (представительного органа работников) – Федорова А.Л.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и/или типа учреждения, реорганизации, в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.8. Стороны договорились, что выборный коллегиальный руководящий орган – СТК является единственным полномочным представителем работников учреждения при разработке и предписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.9. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действующим законодательством

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.18. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет.

1.19. К настоящему коллективному договору прилагаются следующие локальные нормативные акты, которые являются его неотъемлемой частью:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).
2. Соглашение по охране труда. (Приложение № 2).
3. Перечень работников с ненормированным рабочим днем и количество дней дополнительного отпуска. (Приложение № 3).
4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на повышение оплаты труда, и размеры повышения. (Приложение № 4).
5. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на получение специальной одежды, обуви и других СИЗ. (Приложение № 5).
6. Форма расчетного листка. (Приложение № 6).
7. Инструкция о порядке учета мотивированного СТС. (Приложение № 7).
8. Положение о порядке предоставления педагогам длительного отпуска. (Приложение № 8).
9. Перечень профессий и должностей работников с вредными условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и ее размеры. (Приложение № 9).

## **2. Социальное партнерство. Гарантии прав работников.**

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со статьями 8 и 53 ТК РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- согласование и учет мотивированного мнения СТК в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- проведение СТК консультаций с Работодателем по вопросам, касающимся деятельности учреждения, принятия локальных нормативных актов;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с СТК планов социально-экономического развития учреждения.

2.2.1. По согласованию с СТК, оформленному в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат;

- перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск, и продолжительность этого отпуска по каждой должности (ст. 101, ч. 1 ст. 119 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность дополнительного отпуска по каждой должности (ст. 117 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, и ее размер по каждой должности (ст. 92 ТК РФ);

- перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышение оплаты труда, и размеры повышения по каждой должности (ст. 147 ТК РФ);

- нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению

с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- соглашение по охране труда;

- положение о работе с персональными данными (п. 10 ст. 86 ТК РФ);

- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;

- представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми и иными наградами (ст. 191 ТК РФ).

- иные вопросы и локальные акты, предусмотренные ТК РФ и (или) настоящим коллективным договором.

2.2.2. С учетом мотивированного мнения СТК, оформленного в порядке ст. 372 ТК РФ и в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, Работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, утверждение положения

об оплате труда, положения о стимулирующих выплатах и премировании (ст. 135 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);

- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);

- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);

- график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда (абз.21 ч.2 ст.212 ТК РФ);

- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий (ч.3 ст.196 ТК РФ);

- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников

(ст.180 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда. (ст. 159 ТК РФ);

- положение о разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим основаниям

(ст. 100 ТК РФ);

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

- положение о введении, замене, пересмотре норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- формирование аттестационной комиссии (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- локальные нормативные акты, закрепляющие нормы профессиональной этики педагогических работников;

- другие вопросы и локальные акты, предусмотренные ТК РФ и (или) настоящим коллективным договором.

2.3. В соответствии с п.1.8. настоящего коллективного договора Работодатель гарантирует соблюдение прав СТК, как представительного органа работников,

2.4. Работодатель признает деятельность СТК значимой для учреждения.

2.9. Председателю СТК за выполнение работы по развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающего положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в учреждении, устанавливается персональный повышающий коэффициент в размере до 30%.

2.1 СТК обязуется защищать права и интересы работников по индивидуальным социально-трудовым и экономическим вопросам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

### **3. Трудовые правоотношения**

3.1. Основанием трудовых правоотношений со всеми работниками учреждения, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными работниками является трудовой договор.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка

оформляется Работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием образовательного учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

объем учебной нагрузки (педагогической работы);

режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха;

условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

наименование и размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника.

3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.7. Руководящие и иные работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.



Решение о возможности предоставления преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), принимается Работодателем в согласованию с СТК и при условии, если учителя, преподаватели, воспитатели, для которых учреждение является местом основной работы обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее, чем на ставку заработной платы.

3.8. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантии работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.9. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

3.10. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не могут являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

3.11. Работодатель извещает СТК о предстоящей реорганизации или ликвидации.

3.12. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- групп или количества воспитанников;
- изменение количества ставок;
- изменение режима работы работника и (или) учреждения;
- изменение образовательных программ.

3.13. О предстоящих изменениях условий трудового договора и в причинах, которыми они вызваны, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у Работодателя нет вакансий, или

работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.15. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, Работодатель уведомляет об этом работников и СМК, не менее чем за 3 месяца. Работодатель в целях сохранения рабочих мест вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) с учетом мотивированного мнения СМК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима неполного рабочего времени производится с учетом мотивированного мнения СМК.

3.16. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом СМК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.17. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений по сокращению численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;

- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри учреждения.

3.18. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в статье 179 ТК РФ, пользуются:

- работники, совмещающие работу с обучением в государственных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;

- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течение двух лет;

Пронумеровано,  
прошнуровано,  
скреплено печатью

ЛИСТОВ

заведующий  
МКДОУ № 169 г. Кирова

Красных С.Н.  
20

