

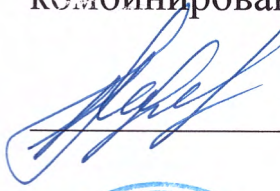
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад № 21 комбинированного вида

143 000, Россия, Московская область, г. Одинцово, Можайское шоссе, д.69, телефон 8 495 591 11 75, 8 495 591 46 14

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада №21 комбинированного вида  
на 2015- 2017 годы**

От работодателя:  
заведующий МБДОУ  
детским садом №21  
комбинированного вида

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Ледяева

\_\_\_\_\_ 2015 г.  
  
«*18*» *03*  
детский сад  
М.П. №21  
комбинированного  
вида  
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад №21 комбинированного вида  
г. Одинцово, Московская область

От работников:  
председатель профсоюзной  
организации МБДОУ  
детского сада №21  
комбинированного вида

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Голованова

\_\_\_\_\_ 2015 г.  
  
«*18*» *03*  
Профсоюзная организация работников  
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения  
детского сада №21 комбинированного вида  
М.П.  
г. Одинцово, Московская область

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 21 комбинированного вида (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения Коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Московской области «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций Профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Отраслевое территориальное Соглашение.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюз) и работники не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего Учреждением Ледяевой Елены Викторовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (статья 30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе – совместителей).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2017 года.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников Учреждения.

1.12. Изменения и дополнения коллективного договора проводятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

## 2. Цель

2.1. Определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

2.2. Установление дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.



### 3. Функции

#### 3.1. Трудовые отношения

3.1.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2013 г. № 273 «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка (далее – Правила).

3.1.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (контракта), как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

3.1.3. При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор (контракт) не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор (контракт) в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.1.4. В трудовом договоре (контракте) могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности:

- об испытании;
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

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

3.1.6. Основаниями прекращения трудового договора (контракта) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора (контракта), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работника;
- расторжение трудового договора (контракта) по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- отказ работника от продолжении работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения либо ее реорганизацией;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

3.1.7. Днем прекращения трудового договора (контракта) во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы (должность).

3.1.8. Расторжение трудового договора (контракта) по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (статья 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор (контракт) до 01.02.2002 года.

#### 3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.2.2. Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов, для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности устанавливается сокращенная рабочая неделя.

3.2.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

3.2.4. Часы педагогической работы, проведенные сверх установленной нормы, не считаются

работать по **совместительству** как внутри, так и за пределами Учреждения (статья 60.1 ТК РФ).

**3.2.6. Продолжительность** рабочего времени работников Учреждения, работающих по **совместительству**, устанавливается ТК РФ.

**3.2.7. Работник**, с его письменного согласия, может в течении установленной продолжительности рабочего времени (статья 60.2. ТК РФ):

- выполнять **дополнительную** работу по той же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);
- выполнять **дополнительную** работу по такой же профессии (должности) путем расширения зоны обслуживания или увеличения объема работ.

**3.2.8. Для** исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, **определенной** трудовым договором (контрактом), работнику может быть поручена **дополнительная** работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

**3.2.9. Режим** рабочего времени и отдыха конкретизируется в Правилах, графиках сменности, **графиках отпусков**.

**3.2.10. Очередность** предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с **графиком отпусков**, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, по согласованию с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**Продолжительность** ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

**Педагогическим** работникам устанавливается удлиненный основной отпуск в соответствии с занимаемой должностью.

**3.2.11. Работнику** по его письменному заявлению, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по **соглашению** между работником и работодателем.

**3.2.12. Рабочая** нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для **выполнения** другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

### 3.3. Оплата труда

**3.3.1. В** области оплаты труда Стороны договорились:

- **оплата** труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с ежегодным Положением об **оплате** труда работников муниципальных образовательных учреждений Одинцовского муниципального района Московской области, утверждаемого Постановлением Главы Одинцовского муниципального района, Положением об оплате труда работников МБДОУ детского сада №21 **комбинированного** вида;
- **заработная** плата работников Учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные **оклады**), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- **должностные** оклады руководящих работников Учреждения устанавливаются в зависимости от группы по **оплате** труда руководителей с учетом объемных показателей деятельности Учреждения;
- **ставки заработной** платы (должностные оклады) педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования, стажа педагогической работы, имеющейся квалификационной категории;



- **заработная** плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления на пластиковую карту через банк, при этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и **размеров** выплат и удержаний;
- при **совмещении** профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный **размер** доплаты определяется соглашением сторон трудового договора);
- **размер** доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с педагогическим процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника и порядок их установления, определяется локальным актом Учреждения (Положением);
- **установление** выплат стимулирующего и премиального характера производится с учетом **показателей** результатов труда, утверждаемых локальным актом Учреждения (Положением);
- **условия** оплаты труда, определенные трудовым договором (контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с теми которые установлены Коллективным договором.

**3.3.2. Печень** профессий и должностей работников Учреждения, которым могут устанавливаться доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, доплаты за выполнение наряду с основной работой обязанностей временно отсутствующих работников в связи с их болезнью, отпуском и по другим причинам, доплата за временную вакансию (до 100%):

- при **совмещении** профессий (должностей)

Основная профессия (должность)	Совмещаемая профессия (должность)
Старший воспитатель	Воспитатель, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, социальный педагог.
Заместитель заведующего по АХР	Делопроизводитель, младший воспитатель, рабочие всех профессий
Заместитель заведующего по безопасности	Делопроизводитель, заместитель заведующего по АХР
Воспитатель	Инструктор по физической культуре, младший воспитатель, социальный педагог
Педагог - психолог	Воспитатель, социальный педагог
Социальный педагог	Воспитатель, младший воспитатель
Младший воспитатель	Кладовщик, машинист по стирке белья, кастелянша, РКОЗ (уборщица помещений), рабочий кухни
Кастелянша	Младший воспитатель, швея, машинист по стирке белья, кухонный рабочий, РКОЗ (уборщица помещений)
Кладовщик	Младший воспитатель, кастелянша, кухонный рабочий, РКОЗ (уборщица помещений), машинист по стирке белья
Машинист по стирке белья	Кастелянша, швея, младший воспитатель, рабочий кухни, РКОЗ (уборщица помещений)
Повар	Шеф – повар, рабочий кухни
Кухонный рабочий	Кастелянша, машинист по стирке белья, РКОЗ (уборщица помещений), кладовщик (при наличии среднего специального образования), младший воспитатель
Шеф - повар	Повар, рабочий кухни
РКОЗ (уборщица помещений)	Младший воспитатель, машинист по стирке белья, рабочий кухни
Дворник	РКОЗ

- за **расширение** зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

- \* РКОЗ ;
- \* дворник;

\*рабочий кухни;

\*швар;

- выплата за работу временно отсутствующего работника производится одному или нескольким работникам, но общий размер доплат не должен превышать 100 % заработной платы отсутствующего работника;

- доплата производится в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

3.3.3. Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

3.3.3.1. Ставки заработной платы (должностные оклады), устанавливаемые руководящим работникам и специалистам имеющим почетные звания, повышаются на 10 %, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности.

3.3.3.2. Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение ставки заработной платы (должностного оклада);

- при получении образования или восстановлении документа об образовании со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - в соответствии с приказом, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.

3.3.4. Штатное расписание Учреждения формируется с учетом предельной наполняемости групп.

3.3.5. Молодым специалистам, приступившим к работе в Учреждении, выплачивается пособие в размере 1000 рублей на основании Постановления Главы Одинцовского муниципального района от 01.12.2006г. № 202 – ПГл.

3.3.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных актах (положениях) Учреждения.

3.4. Охрана труда

3.4.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда.

3.4.2. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и коллектива работников в количестве 4 человек.

3.4.3. Для расследования несчастных случаев на производстве в Учреждении создается комиссия. Период работы комиссии один учебный год.

3.5. Социальные льготы и гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

3.5.1. Выплаты социального характера:

- в связи с юбилейными датами, выходом на пенсию работникам Учреждения выплачивается единовременная премия в размере от 0,5 до 3 должностных окладов при наличии экономии фонда оплаты труда;

- в случае смерти близких родственников работникам Учреждения выплачивается материальная помощь в размере до 10 000 рублей при наличии экономии фонда оплаты труда;

- по итогам года (полугодия) выплачивается премия при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.5.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников, установленная по ставке зара-



3.5.3. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сократиться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет.

3.5.4. Ребенок сотрудника, не получивший путевку в Учреждение в порядке очередности, принимается в Учреждение на период работы родителя (законного представителя), до получения документа установленного образца, позволяющего зачислить дошкольника в списки воспитанников детского сада на основании регламента предоставления муниципальной услуги.

3.5.5. Гарантии и компенсации в области социально – трудовых отношений устанавливаются на основании раздела VII ТК РФ.

### 3.6. Гарантии деятельности профсоюзной организации

3.6.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

3.6.2. С учетом мнения профкома производиться:

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- установление очередности предоставления отпусков;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение существенных условий труда.

3.6.3. По согласованию с профкомом производиться утверждение:

- Правил внутреннего трудового распорядка;
- локальных актов Учреждения регламентирующих заработную плату сотрудников;
- иных локальных актов, затрагивающих интересы всех работников Учреждения и рассматриваемых Общим собранием трудового коллектива.

3.6.4. Члены профсоюза включаются в состав комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

## 4. Права и обязанности

### 4.1 Права и обязанности работодателя

4.1.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

4.1.2. Работодатель обязан:

- обеспечить:

- право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний;

- \* организацию проверки знаний работников по охране труда;
- \* проведение обязательных периодических медицинских осмотров;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;
- инструктировать по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;
- осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- вызывать содействие проверяющим органам в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении;
- знакомить работников с принимаемыми локальными актами;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

#### 4.2. Права и обязанности работника

##### 4.2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором (контрактом);
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям;
- отдых, обеспечиваемый установлением продолжительности рабочего времени, предоставлением ежегодных оплачиваемых выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных российским законодательством формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке установленном ТК РФ;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

##### 4.2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (контрактом);
- соблюдать:
- \* правила внутреннего трудового распорядка;
- \* трудовую дисциплину;
- \* требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;



осмотры.

4.3. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений.

**5. Ответственность**

5.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

5.3. Стороны осуществляют контроль за выполнением Коллективного договора и его соглашений.

**6. Взаимоотношения**

6.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течении срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

6.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

6.3. Подписанный Сторонами Коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.

6.5. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания.

6.6. Взаимодействие руководителя Учреждением с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (статья 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома (статья 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем Учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение; в случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для Сторон.

**7. Демонстрация**

7.1. Коллективный договор составляется и регистрируется в трех экземплярах по одному для Учреждения, профкома и отдела по труду Администрации Одинцовского муниципального района.

7.2. Изменения и дополнения к Коллективному договору составляются и регистрируются в трех экземплярах по одному для Учреждения, профкома и отдела по труду Администрации Одинцовского муниципального района.

7.3. Настоящим приложением к Коллективному договору являются Правила внутреннего трудового распорядка.