

Принят  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
Протокол № 2  
От «23» апреля 2020г.



Заведующая МБДОУ д/с «Туяна»  
Цыдендоржиева О.С. /  
Председатель профсоюзного комитета  
Санжижапова М.Б. /

## Коллективный договор

Между работниками и работодателем  
Муниципального бюджетного  
Дошкольного образовательного учреждения  
Детский сад «Туяна»  
На 2020-2023годы.

Срок действия коллективного договора 3 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный № 15 от «29» июня 2020г.

Ведущий специалист ИКУ  
Администрация МО Тимурский район  
Табеева О.А.

у. Шанага 2020г.

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении Детский сад «Туяна» общеразвивающего вида (далее – учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ФЗ «Об образовании»;
- Устав ДООУ.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – заведующей Цыдендоржиевой Октябрины Санжижаповны (далее - работодатель);
- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – Санжижаповой Марины Бимбажаповны, выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком).

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

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе – совместителей);

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 6 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

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

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует сроком на три года.

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Трудовые отношения**

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме 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);

- издание приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

- 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.

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

2.1. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав МБДОУ Детский сад «Туяна»;

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Должностная инструкция;

- Коллективный договор;

- Приказ по охране труда и соблюдению правил техники безопасности и иные локальные акты.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

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

2.4. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- работники, применяющие инновационные методы работы;

- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.7. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ 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.

### **III. Оплата и нормирование труда**

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с НСОТ.

3.1. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц по пластиковым картам Сбербанка. Зарплата выплачивается не позднее 25 числа, аванс не позднее 10 числа. Промежуток между выплатами должно составлять не более 15 дней. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный 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.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

3.3. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания и отраслевой награды - со дня присвоения.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются техническим работникам в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат, утвержденным учредителем.

3.5. В период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, сторожа работают по графику.

4.2. Режим работы для педагогических работников устанавливается с 08.00 до 17.00 часов, младших воспитателей – с 08.00 до 17.00 часов, обед – с 14.00 до 15.00 часов. Режим работы для работников пищеблока: повара, – с 7.30 до 15.30, младшего воспитателя, воспитателя- с 08.-17.00.

4.2.1. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

4.3. Выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни, для работающих по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

4.4. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- 1 сентября -1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

4.5. за работу в течение учебного года без больничных листов – 3 дня к ежегодному отпуску;

4.6. В соответствии с действующим законодательством в Организации устанавливается предпраздничный день с сокращением учебного времени на 1 час.

4.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ТК РФ.

4.8. за ненормированный рабочий день – 3 дня;

4.9. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Законом РФ «Об образовании».

4.10. Педагогическим работникам учреждения предоставляется основной отпуск сроком 50 календарных дней, повару, техническим работникам – 43 календарных дней, младшему воспитателю – 36 дней.

#### **V. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда по ставке заработной платы (должностному окладу), может сохраняться 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;
- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

5.2.3. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, имеющих почетные звания и награды:

«Отличник просвещения»

«Отличник народного образования»

«Почетный работник общего образования РФ» без проведения экспертизы их профессиональной подготовленности.

#### **VI. Охрана труда и здоровья**

6.1. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний о требований по охране труда работников учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.2. Работодатель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.4. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

6.5. Работодатель обеспечивает проведение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств учредителя.

6.6. Работодатель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.7. Работодатель обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

## **VII. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (см. ст. 30, 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (см. 123 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (см. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника;

7.6. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

7.7. С согласия профкома производится применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;

7.8. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и течение 2-х лет после окончания по основаниям;

- сокращение численности или штата работников организации (п 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

#### **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

8. Стороны договорились, что;

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

8.2. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

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

8.4. 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 крайних мер их разрешения – забастовки.

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

8.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты на 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет со дня подписания.

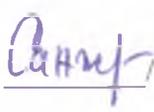
**«С договором ознакомлен, содержание понятно обязуюсь исполнить»**

Со стороны Работодателя:

Заведующая МБДОУ Детский сад «Туяна»:  Цыдендоржиева О.С./

Со стороны Работников:

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ Детский сад «Туяна»

 Санжижапова М.Б./

кредита и  
предупреждать  
7 мая



И.Б.Д.Д.У

2

Игорь Доржиев  
(О.С.)

## РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Детский сад

« Туяна »

Регистрационная дата коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации	
29.06.2020	10	15	Бурятия	Бичурский	Образование	Учреждение	Муниципальное бюджетное	
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора		
25.04.2020г		25.04.2020г		25.04.2023г		3		
Стороны коллективного договора, представители								
от работников председатель Председатель профсоюзной комитета Санжижапова М.Б.. от работодателей заведующая Цыдендоржиева О.С.								
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	Продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю для женщин в сельской местности 36 часов в неделю.						
	8.00 17.00	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам		
	Отпуска Пед.раб. 50 к.д Тех раб.36 к.л	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
		на работах с вредными или опасными условиями труда		на работах с ненормированным рабочим днем		в случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.		
		Поворам + 7 кал.дней		Директорам , учителям 3 кал.дня		1-3 дней с сохранения з/п		
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников			Доплаты к выходному пособию		Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников	
	Охрана труда	Проведение инструктажа, по технике безопасности и охране труда, журнал по регистрации						
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий		
Другие мероприятия	Спортивно-оздоровительные, культ- массовые							

Зам. руководителя МКУ МО « Бичурский район »



М.П. Савельева