

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ЦРР д/с №133

Ю.Н. Найкувене

«10» 10 2022 г.



От работников:

Председатель СООС

МАДОУ ЦРР д/с №133

Гриценко Е.В. Гриценко

«10» 10 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
города Калининграда центра развития ребенка — детского сада № 133

на 2022 – 2025 годы

Министерство социальной политики  
Калининградской области  
ГКУ КО «ЦЗН Калининградской области»

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Регистрационный № 02.39.01.08.

82000.82400.09032

«14» октября 2022г.

М.А. Чекайло  
Подпись Ф.И.О.

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

|                                                                                            |              |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>                                                            | <b>ст.3</b>  |
| <b>II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ .....</b>                       | <b>ст.3</b>  |
| <b>III. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ<br/>ЗАНЯТОСТИ .....</b>          | <b>ст.4</b>  |
| <b>IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....</b>                                              | <b>ст.5</b>  |
| <b>V. ОХРАНА ТРУДА .....</b>                                                               | <b>ст.7</b>  |
| <b>VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С<br/>ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....</b> | <b>ст.8</b>  |
| <b>VII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ .....</b>                                                    | <b>ст.9</b>  |
| <b>IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ .....</b>                                                  | <b>ст.10</b> |

## Раздел 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ ЦРР д/с №133 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

### 1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

**Работодатель** в лице заведующего детским садом Найкувене Юлии Николаевны (далее - работодатель) и **работники** в лице представителя трудового коллектива Гриценко Елены Вячеславовны.

### 1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## Раздел 2 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 05 и 20 числа каждого месяца.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя трудового коллектива (ст.8 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Систему оплаты труда устанавливать в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) на текущий финансовый год, определенного в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом (Приложение № 2).

2.1.7. Дифференцированные доплаты и надбавки к базовому окладу устанавливать на основании Положения о системе оплаты труда (Приложение №2).

2.1.8. Производить стимулирующие выплаты постоянного, поощрительного, разового характера на основании Положения о системе оплаты труда (Приложение №2).

2.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении

обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты в соответствии со ст.151 ТК РФ и Положением о системе оплаты труда (Приложение №2).

2.1.10. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 30% от базового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время (в соответствии с п.4.3 раздела IV. Оплата труда и нормы труда Территориального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении комитета по образованию администрации городского округа «Город Калининград» на 2018-2020 годы).

2.1.11. Производить выплаты материальной помощи (премирования) по результатам труда из стимулирующей части ФОТ работников, на основании Положения о системе оплаты труда (Приложение №2).

2.1.13. Производить выплаты к юбилейным датам, в случае рождения ребенка, бракосочетания на основании Положения о системе оплаты труда (Приложение №2).

## **2.2. Гарантии и компенсации**

2.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173 — 177 ТК РФ).

## **Раздел 3**

### **ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а также органу службы занятости.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников — работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представителю трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов оказываемых услуг, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представителя трудового коллектива.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации

преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.
- работники, осуществляющие обучение в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- не использует прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования — средства организации).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## Раздел 4

### РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1) или графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с представителем от трудового коллектива с учетом специфики работы и с соблюдением установленной продолжительности недели, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ).

4.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ)

4.2. В организации может применяться неполное рабочее время (по

желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 93 ТК РФ) для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ) (Приложение № 9).

4.5. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее — Порядок):

- в соответствии с п. 5 вышеизложенного Порядка Педагогические работники образовательного Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. За педагогическим работником сохраняется место работы (должность), объем педагогической нагрузки.
- длительный отпуск сроком до одного года не делится на части, не продлевается на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, не присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.
- выплаты за длительный отпуск сроком до одного года оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, не производятся.
- длительный отпуск сроком до одного года совместителям не предоставляется.

4.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя от трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 8).

4.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы, кроме указанных в ст. 128 ТК РФ дополнительно в следующих случаях:

- женщинам, имеющих двоих детей до 14 лет — до 14 календарных дней;
- в случае переезда на новое место жительства — до 3-х календарных дней;

- в случае проводов детей в ряды вооруженных сил РФ — до 3-х календарных дней.

- в других случаях по соглашению сторон.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиках отпусков.

## Раздел 5

### ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных планом мероприятий по охране труда, согласно Приложению №10.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в организации в следующих подразделениях: административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.

5.1.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.1.5. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры в соответствии с Приложением №6.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц, проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению №4.

5.1.10. Выдавать моющие и обезвреживающие средства согласно Приложению №5.

5.1.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических

работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.12. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением плана мероприятий по улучшению условий охраны труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и ОС в количестве 5 человек (Приложение № 11).

## **Раздел 6**

### **СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

6.1. Предоставлять работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в организации при наличии вакансий.

6.2. Работнику учреждения при наличии средств бюджетного финансирования (городского и областного бюджета, либо средств, полученных от предпринимательской либо иной приносящей доход деятельности) может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь оказывается в индивидуальном порядке по заявлению работника, при документальном подтверждении, согласно Приложению № 2, в следующих случаях:

- работникам, попавшим в экстремальную жизненную ситуацию (наводнение, стихийное бедствие, пожар и т.д.) на основании поданного заявления работника;
- по случаю торжественных событий: к юбилеям (50-летие, 55-летие, 60-летие и т.д.), бракосочетанию, рождения ребёнка на основании поданного заявления работника и предоставленных подтверждающих документов;
- в случае смерти работника или его ближайших родственников на основании поданного заявления работника и предоставленных подтверждающих документов;
- к профессиональным и государственным праздникам.

Решение о выплате и размере дополнительной материальной помощи принимает заведующий организации на основании заявления работника с приложением подтверждающих документов и по согласованию с финансово-экономическим подразделением организации.

## **Раздел 7**

### **ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

Права и обязанности сторон в области пожарной безопасности

**7.1. Работодатель имеет право:**

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств, происшедших в учреждении;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

**7.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в возникновении пожаров;
- обеспечивать доступ должностным лицам при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несут персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**7.3. Работники учреждения имеют право:**

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

- получать Инструкции по выполнению правил пожарной безопасности.

7.4. Работники учреждения обязаны:

- соблюдать правила и нормы пожарной безопасности;
- строго соблюдать и следовать Инструкции по пожарной безопасности;
- строго соблюдать и выполнять Порядок действий в случае возникновения пожара.

## Раздел 8

### ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Срок действия коллективного договора три года:

с «10» октября 2022 года по «10» октября 2025 года.

8.2. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникшие при принятии коллективного договора, внесение в него дополнений и изменений в период срока действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

8.3. Ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на стороны подписавшие его.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, а также соответствующим органом по труду (Министерство социальной политики КО).

8.5. Стороны ежегодно отчитываются на общем собрании коллектива о выполнении условий договора.

8.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания. Коллективный договор распространяется на всех работников МАДОУ ЦРР д\с №133.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
МАДОУ ЦРР детский сад № 133**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о системе оплаты труда.
3. Положение об экспертной комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.
4. Перечень профессий и должностей, имеющих право на бесплатное обеспечение спецодеждой и СИЗ в соответствии с нормами выдачи.
5. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами.
6. Перечень профессий и должностей, для которых обязательны медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические.
7. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплату за условия труда.
8. Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск.
9. Перечень профессий и должностей, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (для педагогических работников).
10. План работы по охране труда на 2022-2025 гг.

**Принято на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 2 от «10» октября 2022г.**