



ЗАТВЕРЖДАЮ  
Заведующий МКДОУ д/сад  
с. Узкий Луг  
Д.А. Гинборг

09 2024г.

СОГЛАСОВАНО:

Представитель трудового коллектива  
МКДОУ д/сад с. Узкий Луг

И.Н. Брюханова

«02» 09 2024г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
детского сада села Узкий Луг  
на 2024-2027 гг.

Принят на собрании  
трудового коллектива  
02.09.2024г.

(протокол №1 от 02.09.2024г.)

с. Узкий Луг  
2024 год

Настоящий коллективный договор Муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детского сада с. Узкий Луг на 2024-2027 годы заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками ДООУ в лице представителя трудового коллектива Брюхановой Ирины Николаевны, с одной стороны, и работодателем МКДОУ д/сад с. Узкий Луг в лице заведующего Гинборг Дарьи Алексеевны с другой стороны, именуемые совместно «Стороны».

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3 Коллективный договор признает исключительные права руководителя ДООУ:

- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора;
- на поощрение работников за добросовестный труд;
- на требования от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, выполнение Правил охраны труда;
- на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- на принятие локальных актов;

1.4 Коллективный договор признает право работников ДООУ:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта), в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальных услуг в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации;
- на предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- на своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплат заработной платы;
- на ежегодный оплачиваемый отпуск;
- на защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и трудовых споров;
- на мотивированное мнение по следующим локальным актам:
  - ✓ Правила внутреннего трудового распорядка;
  - ✓ Положение о системе оплаты труда работников МКДОУ д/сад с. Узкий Луг;
  - ✓ График отпусков;
  - ✓ Форма расчетного листка по заработной плате;
  - ✓ Приказ о награждении работников;
  - ✓ Приказ об увольнении и (или) расторжении трудового договора с работниками;
  - ✓ Другие документы, содержащие нормы трудового права.
- на обсуждение с руководителем вопросов о работе ДООУ и внесение предложений по ее совершенствованию.

1.5 Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДООУ, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работников по сравнению с нормами Трудового Кодекса Российской Федерации и иных законодательных актов.

1.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и с момента принятия его на собрании трудового коллектива.

## **II. Прием и увольнение работников**

При приеме на работу руководитель ДОО обязуется:

2.1. На основании раздела 3 главы 10 Трудового кодекса Российской Федерации заключать трудовые договоры (эффективный контракт) с вновь принятыми работниками. Трудовой договор (эффективный контракт) заключается в двух экземплярах в письменной форме, один отдается работнику, а другой остается у работодателя.

2.2. Содержание трудового договора (эффективного контракта) не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Трудовые договоры (эффективные контракты) могут заключаться:

- На неопределенный срок;
- На определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен действующим Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.5. При приеме на работу руководитель ДОО обязан до подписания Трудового договора (эффективного контракта) ознакомить работника действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, а также с условиями и охраной труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья (статья 68, 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Условия об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, должно быть указано в трудовом договоре (эффективный контракт). Условия испытательного срока не должны противоречить ст.70 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) руководителя ДОО, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа (распоряжения) руководителя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (эффективного контракта).

2.8. Приказ (распоряжение) руководителя ДОО о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (эффективного контракта).

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения.

2.10. При сокращении численности или штата работников ДОО преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право на оставление на работе, сверх перечня ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, лиц предпенсионного возраста (до 2 лет до ухода на пенсию), проработавших более десяти лет, одинокие матери, имеющие детей до 16 лет.

2.11. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением штата работники предупреждаются руководителем ДОО персонально и под расписку за два месяца до увольнения.

### **III. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки**

3.1. Педагоги имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года. Во время прохождения переподготовки сохраняется место работы и заработная плата.

3.2. Своевременно создавать аттестационную комиссию, согласно Положению о порядке проведения аттестации.

3.3. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работников при подаче соответствующего заявления, в установленные законом сроки.

### **IV. Организация труда, режим работы, время отдыха**

Руководитель ДОО обязуется:

4.1. Установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом рационального использования времени.

4.3. Работникам ДОО предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск: педагогическим работникам 50 календарных дней, обслуживающему персоналу - 36 календарных дней.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДОО. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться согласно графика отпусков.

4.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ).

4.6. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 3 календарных дней (заведующий), согласно статье 119 Трудового кодекса РФ.

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Педагогические работники ДОУ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (ст. 335 Трудового кодекса РФ).

4.10. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- Со свадьбой самого работника - 2 дня;
- Свадьбой детей работника-2 дня;
- Смертью близких родственников (родители, дети, сестра, брат, муж, жена) - 3 дня;
- Для проводов детей в армию - 1 день.

## **V. Оплата и стимулирование труда**

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения детский сад села Узкий Луг.

5.2. Заработная плата работников ДОУ определяется с учетом:

- Должностных окладов работников ДОУ, образованных путем умножения минимальных окладов по профессионально-квалификационным группам на повышающие коэффициенты;
- Выплат компенсационного характера;
- Выплат стимулирующего характера.

5.3. Условия оплаты труда работника, включая размер минимального оклада, повышающие коэффициенты к окладу, размеры выплат компенсационного характера с указанием их видов, размеры и (или) условия выплат стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

5.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

5.5. Размер и перечень компенсационных выплат работникам ДОУ устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/сад с. Узкий Луг.

5.6. Выплаты стимулирующего характера работникам ДОУ устанавливаются в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/сад с. Узкий Луг в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в бюджетной смете.

5.7. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МКДОУ д/сад с. Узкий Луг.

5.8. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения (Управляющий Совет) и по представлению заведующего ДОУ с учетом самоанализа (самооценки) педагогического работника **один раз в три месяца** и выплачиваются в течение этого срока **ежемесячно** за счет средств Фонда стимулирования труда. Порядок рассмотрения органом самоуправления (Управляющий Совет) вопросов о стимулировании работников устанавливается соответствующим Положением

5.9. Соотношение долей Фонда стимулирования труда для каждой категории работников ДОУ (педагогические работники, административно-хозяйственный персонал, младший обслуживающий персонал) определяется органом самоуправления ДОУ по представлению заведующего.

5.10. Заработная плата выплачивается: каждые полмесяца, за первую половину месяца - 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 15 числа следующего месяца. При отсутствии 30 числа в календарном месяце выплата заработной платы производится в последний день месяца.

5.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.13. При выплате заработной платы ежемесячно расчетный бухгалтер обязан выдать каждому работнику расчетный листок, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также объем денежной суммы, подлежащей выплате.

5.14. Заведующий ДОУ обеспечивает занятость работников во время карантин, прекращения работы групп по причинам, не зависящим от работников ДОУ, или иных стихийных бедствий, а выплату заработной платы производит в полном размере.

5.15. Оплата труда при совмещении профессий (должностей) работником производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

5.17. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Исчисление заработной платы работникам ДОУ, в том числе для оплаты отпусков, производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **VI. Охрана труда и улучшение условий труда работников**

Обязанности по обеспечению безопасных условий труда возлагаются на руководителя ДОУ.

Руководитель:

- Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- Организует ежегодное бесплатное медицинское обследование, прохождение флюорографии;
- Создает посты, укомплектованные набором лекарств, для оказания первой медицинской помощи.

6.1. Руководитель ДОУ обязуется обеспечить:

- Проведение специальной оценки условий труда;
- Своевременное расследование несчастных случаев;
- Организацию охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах заключено соглашение по охране труда, с определением в нем основных мероприятий по охране труда (Приложение № 1).

### **VIII. Сроки действия и формы контроля за выполнением коллективного договора**

8.1. Коллективный договор заключен на три года, начиная с «02» сентября 2024 года по «31» августа 2027 года.

8.2. Договор может быть продлен до 3 лет, если стороны не изъявят намерения модифицировать или аннулировать его.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителям ежегодно. Также информация о выполнении условий коллективного договора направляется в соответствующий орган по труду (ст. 51 ТК РФ).

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон.

8.5. Разногласия между сторонами разрешаются путем принятия компромиссного решения.

8.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора (эффективного контракта) с руководителем ДОУ.

8.7. При реорганизации договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

### **Приложения к коллективному договору**

Приложения к коллективному договору являются его составной частью.  
Приложения принимаются на более длительный срок, с последующим внесением дополнений и изменений.

**Приложение:**

- Приложение № 1 Соглашение по охране труда на 2024-2027 годы.



Приложение № 1  
к коллективному договору  
МКДОУ д/сад с. Узкий Луг

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель трудового коллектива  
МКДОУ д/сад с. Узкий Луг

И.Н. Брюханова  
«02» сентября 2024 г.



**УТВЕРЖДЕНО**

Заведующий  
МКДОУ д/сад с. Узкий Луг

Д.А. Гинборг  
Приказ № 100 от 02.09.2024г.

## Соглашение по охране труда на 2024-2027гг.

Администрация МКДОУ д/сад с. Узкий Луг в лице заведующего Гинборг Д.А. и представителя трудового коллектива в лице Брюхановой И.Н. заключили настоящее соглашение по охране труда с приведенными ниже мероприятиями:

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Расходы, тыс. руб.
1	2	3	4	5
<b>1. Организационные мероприятия</b>				
1.1	Проведение специальной оценки условий труда	II квартал 2025г.	Заведующий, завхоз	15,0
1.2	Пересмотр и обновление инструкции по охране труда	III квартал, ежегодно	Заведующий	Без финансирования
1.3	Обеспечение структурных подразделений законодательными и нормативно-правовыми актами по охране труда	III квартал, ежегодно	Заведующий	Без финансирования
1.4	Проведение периодических медицинских осмотров	III квартал, ежегодно	Заведующий	44,0
<b>2. Технические мероприятия</b>				
2.1	Осмотр имеющихся и установка новых осветительных приборов с целью улучшения нормативных требований по освещению на рабочих местах	IV, ежегодно	Завхоз	Без финансирования
<b>3. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>				
3.1	Выдача СИЗ, в соответствии с действующим законодательством	III квартал, ежегодно	Завхоз	2,0
3.2	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством	IV квартал, ежегодно	Завхоз	3,0
				64,0

Прошито и пронумеровано  
На 9

Заведующий

Гинборг Д.А.

