

Принят на  
общем собрании  
Трудового коллектива  
№ 2 от «31» 07. 2017г.

Заведующая ЧДОУ Д/с № 20 «Кристаллик»

А.В. Голубева



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017 – 2020 годы

Частного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 20  
«Кристаллик»

Принят на собрании трудового коллектива

«31» июля 2017 г.

г. Бердск

## Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Обязательства по развитию учреждения
- Раздел 3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзных органов в управлении учреждения.
- Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.
- Раздел 5. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров.
- Раздел 6. Режим труда и отдыха.
- Раздел 7. Охрана труда.
- Раздел 8. Социальное страхование.
- Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор.
- Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию.

### **Приложения.**

Правила внутреннего трудового распорядка.

Положение о премировании

Положение о материальной помощи

Положение о стимулировании

Перечень работ и профессий, по которым должны выдавать средства индивидуальной защиты (СИЗ) и номенклатура выдаваемых СИЗ.

## **Раздел 1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Новосибирской области», с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности образовательного учреждения на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений в сфере образования и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда работников Частного дошкольного образовательного учреждения Детского сада № 20 «Кристаллик»

### **1.1. Стороны коллективного договора.**

**1.1.1.** Сторонами коллективного договора являются: Частное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 20 «Кристаллик» в лице заведующего именуемого далее Работодатель и работники организации.

### **1.2. Сфера действия коллективного договора.**

**1.2.1.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

**1.2.2.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

**1.2.3.** Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению соглашений и коллективных договоров или неправомерно отказывающиеся от их подписания, а также лица, не предоставившие информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, нарушившие или не выполнившие обязательств, предусмотренных соглашениями и коллективными договорами, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

**1.2.4.** В случае реорганизации (изменения правового статуса) сторон коллективного договора права и обязательства сторон переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

### **1.3. Срок действия коллективного договора**

**1.3.1.** Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

**1.3.2.** Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

### **1.4. Предмет коллективного договора**

Стороны договорились о том, что:

**1.4.1.** 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.

**1.4.2.** В коллективный договор нельзя включать положения, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

**1.4.3.** Заключаемые в учреждении трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

**1.4.4.** В коллективном договоре могут предусматриваться дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области, с учетом особенностей деятельности учреждения его финансовых возможностей.

## **Раздел 2. Обязательства по развитию учреждения**

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения необходимость улучшения положения работников, работодатель и работники НДОУ Д/с № 20 «Кристаллик» договорились:

Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности учреждения.

### **2.1. Работодатель:**

**2.1.1.** Для достижения этих целей берет на себя обязательства обеспечить воспитательно-образовательную деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего в учреждении соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

**2.1.2.** Осуществлять своевременно и в полном объеме выплату заработной платы работникам с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера.

### **2.2. Работники:**

**2.2.1.** Обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, рационально, обоснованно и эффективно использовать энергоресурсы, помещения, оборудование, другие материалы, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране и безопасности труда, способствовать улучшению показателей работы учреждения.

**2.2.2.** Принимать участие в управлении учреждением в следующих формах:

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора;
  - иных формах, определенных трудовым законодательством, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

### **Раздел 3. Развитие социального партнерства и участие работников в управлении учреждения**

В целях социального партнерства стороны признали необходимым:

**3.1.1.** Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

**3.1.2.** Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

**3.1.3.** Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, подготовки предложений по совершенствованию нормативной правовой базы по вопросам образования.

**3.1.4.** Учитывать мнение работников:

- по введению и отмене режима гибкого и неполного рабочего времени;
- по привлечению работников к сверхурочным работам;
- по определению перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- по разделению рабочего дня на части;
- по определению порядка и условий выплаты работникам за работу в выходные и праздничные дни;
- по установлению дополнительных отпусков работников;
- по утверждению графика отпусков;
- по повышению оплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу;
- по установлению размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- по введению и применению систем нормирования труда;
- по введению мер, предотвращающих массовые увольнения работников;
- по утверждению правил внутреннего трудового распорядка;
- по утверждению инструкций по охране труда работников;
- по установлению норм бесплатной выдачи работникам спецодежды и обуви и других средств индивидуальной защиты.

**3.1.5.** Развивать и совершенствовать систему социального партнерства.

## **Раздел 4. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

**4.1.** В области оплаты труда стороны договорились:

**4.1.1.** Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

**4.1.2.** Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц (ст. 136 ТК РФ): за первую половину месяца – с 20 по 25 число,

за вторую половину месяца – с 5 по 10 число следующего месяца за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).

**4.1.3.** Расчётные листки с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий месяц, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате, выдаются работникам в день выплаты заработной платы.

**4.1.4.** В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить её индексацию в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

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

**4.1.6.** Премирование осуществляется по показателям и условиям, предусмотренным Положением о материальном стимулировании работников НДОУ Д/С № 20 «Кристаллик» (Приложение ).

**4.1.7.** Работникам, занятым на работах с тяжёлыми, вредными и особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда устанавливаются дополнительные гарантии и компенсации.

**4.1.8.** При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты.

**4.1.9.** Работнику по его заявлению и с предоставлением подтверждающих документов оказывается материальная помощь как вид финансовой поддержки, в экстренных случаях (смерти близких родственников - мать, отец, дети, с тяжёлыми продолжительными заболеваниями, чрезвычайных ситуациях) в суммовом выражении до 10 000 тысяч рублей.

**4.2. В области нормирования труда** стороны договорились:

**4.2.1.** Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

**4.2.2.** Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда .

**4.3. Гарантии и компенсации.**

**4.3.1.** Стороны договорились, что Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в

случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

**4.3.2.** Работодатель гарантирует право на дополнительное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

**4.3.3.** Работодатель содействует повышению квалификации молодых кадров.

**4.3.4.** Работодатель организует общественное питание работников. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

### **Обед**

Медицинские работники	11.30 – 12.00
Заведующий, заместитель заведующего, заведующий хозяйством, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, старший инспектор по кадрам, инженер по труду, музыкальный руководитель, учитель-логопед, педагог-психолог, кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, кухонный рабочий, повар, вахтер	12.30 – 13.00.
Воспитатели, младшие воспитатели	по режиму группы: в группах дошкольного возраста в группах вместе с детьми; в группах раннего возраста после отхода детей ко сну при условии организации подмены.

**4.3.5.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **Раздел 5. Обеспечение занятости, условия высвобождения кадров**

**5.1.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

**5.2.** Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников,

высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур.

**5.3.** При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 8 лет включительно, одинокие работники, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет включительно.

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

**5.5.** С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни ;
- приостанавливает прием рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- в первую очередь проводит сокращение штатов по вакантным должностям;
- вводит режим гибкого рабочего времени, режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

**5.6.** Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

## **Раздел 6. Режим труда и отдыха**

**6.1.** Работодатель и Работники договорились:

**6.1.1.** Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращённая продолжительность рабочего времени или сменный режим работы.

**6.1.2.** В организации может применяться сокращённое рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

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



**6.1.3.** Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение ).

**6.1.4.** Работникам ЧДОУ в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

- **40 часов в неделю:** заведующий, заместители заведующего, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, инженер по труду, старший инспектор по кадрам, машинист по стирке и ремонту спецодежды, младший воспитатель, заведующий хозяйством, повар, кухонный рабочий, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник;

- **39 часов в неделю:** врач - педиатр, медицинский персонал (старшая медицинская сестра, медицинская сестра по физиотерапии);

- **36 часов в неделю:** воспитатель, педагог-психолог;

- **30 часов в неделю:** инструктор по физической культуре;

- **24 часа в неделю:** музыкальный руководитель;;

- **20 часов в неделю:** учитель-логопед

- **почасовая оплата труда:** вахтер, уборщик служебных помещений.

**6.1.5.** Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется ст. 92 и 333 ТК РФ, п.5.1 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Минобрнауки России от 24.12.2010г. № 2075 « О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», приказ Минобрнауки России от 27.03.06 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

**6.4.6.** Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ЧДОУ и благоприятных условий для отдыха работников.

**6.4.7.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123, 372 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). При предоставлении отпуска в календарных днях выходные дни включаются в число дней отпуска. Праздничные дни, приходящиеся на отпускной период, в числе дней отпуска не учитываются и поэтому удлиняют отпуск. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**6.4.8.** Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам (ч.1 ст. 116 ТК РФ):

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем
- по итогам специальной оценки условий труда (повар - 6 календарных дней Постановление от 25.10.1974. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»);
- работникам, проработавшим календарный год без больничного листа в размере трех календарных дней за счет средств экономии фонда оплаты труда.

**6.4.5.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

**6.4.11.** Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Число дней отпуска может быть различным и зависит от причины обращения работника и производственных возможностей организации (необходимо учитывать ст.128, 173, 174, 263 ТК РФ, ст. 14-19 Закона «О ветеранах»).

## **Раздел 7. Охрана труда**

**7.1.** Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

**7.1.2.** Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

**7.1.3.** Провести специальную оценку условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

**7.1.4.** Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

**7.1.5.** Организовать за счет средств Работодателя проведение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

**7.1.6.** Обеспечить:

- своевременную выдачу за счет средств Работодателя сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение).
- приобретение, хранение, ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников.

**7.1.7.** Обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**7.1.8.** Осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой.

**7.1.9.** Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

**7.1.10.** Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**7.1.11.** Проводить контроль за состоянием условий и охраны труда в организации (в форме трехступенчатого контроля) и выполнением организационно-технических мероприятий.

**7.1.12.** Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке, анализ состояния производственного травматизма и реализацию мероприятий по его профилактике.

**7.1.13.** Содействовать деятельности комиссии по охране труда и соблюдению правил техники безопасности. Для выполнения возложенных задач с членами комиссии проводить обучение по охране труда по специальной программе за счет средств Работодателя.

**7.1.14.** Создать необходимые условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в том числе:

- обеспечить уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя;
- обучить по специальной программе с сохранением среднего заработка вновь избранных уполномоченных лиц по охране труда;
- поощрять за активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшению условий труда на рабочих местах уполномоченных лиц по охране труда.

**7.1.15.** Регулярно информировать работников о состоянии условий и охраны труда в организации, о выполнении конкретных мер профилактики рисков производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, способствующих обеспечению безопасности и здоровья на рабочих местах.

## **Раздел 8. Социальное страхование**

**8.1.** Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» и других нормативных правовых актов в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

## **Раздел 9. Разрешение коллективных трудовых споров по условиям, включенным в коллективный договор**

**9.1.** Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

**9.2.** В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и нормативно-правовыми актами Новосибирской области.

**9.3.** Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев.

**9.4.** Каждая из сторон вправе в любой момент обратиться в орган по труду для уведомительной регистрации коллективного трудового спора.

## **Раздел 10. Обеспечение контроля за выполнением коллективного договора и ответственность сторон за его реализацию**

**10.1.** За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

**10.2.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только при структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

**10.3.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после подписания.

**10.4.** Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

**10.5.** Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива.

**10.6.** Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

