

Согласовано:
председатель первичной профсоюзной
организацией МДОУ детский сад №1
комбинированного вида
_____ Тараканова Н.Р.

Утверждаю:
Заведующая МДОУ детского сада №1
комбинированного вида
_____ Богдажевская Л.А.

**Коллективный договор
между работодателем и работниками
Муниципального дошкольного образовательного
учреждения
детский сад №1 комбинированного вида
г. Кыштыма
на 2014-2017 годы.**

Утвержден
на собрании работников
Протокол №
от _____

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ д/с № 1 комбинированного вида.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ {далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых, и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально-экономических, правовых профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными, правовыми актами. Отраслевым тарифным соглашением, соглашением между главным управлением образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ территориально-отраслевым соглашением по учреждениям образования г. Кыштыма.
- 1.3. Сторонами коллективного договора является: Работники МДОУ д/с № 1, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) . Работодатель - в лице – его представителя – заведующей МДОУ д/с №1 Богдажевской Людмилы Анатольевны.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ д\с№1 комбинированного вида.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.
Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МДОУ д/с №1 комбинированного вида.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад №1 комбинированного вида коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При ликвидации МДОУ д\с№1 комбинированного вида коллективный

договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

II. Трудовой договор.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Положением о дошкольном учреждении и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с вновь поступающим работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и

продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

- 2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 — ТК РФ).
- 2.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 73, ст. 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению, что:

- 3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197ТКРФ).
- 3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).
- 3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития дошкольного учреждения (ст. 196 ТК РФ).
- 3.4. Работодатель обязан:
 - 3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.
 - 3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.
 - 3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего

профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 — 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное, образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышении квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению дошкольного учреждения, финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.)

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации дошкольного учреждения — не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае ликвидации ДООУ уведомление должно содержать социально-экономические обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее. 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до-! 8 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической-деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации,

предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

- 4.1.6. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников — членов профсоюза - на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

- 5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется — правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию), положением "О Дошкольном учреждении".
- 5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).
- 5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка.
- 5.4. Работа в выходные и нерабочие и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По предложению работодателя или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Положением ДООУ, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.
- 5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124,125 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)

5.7. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны кровных родственников - 3 дня;
- председателю профкома - 3 дня;

5.8. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - 14 дней (ст.128 ТК РФ)
- без больничного листа – до 3 дней

VI. Оплата и нормирование труда.

6.1. Работодатель обязуется

6.1.1. Утверждать штатное расписание и затраты на содержание аппарата ДОУ по согласованию (с учетом мнения) профкома.

6.1.2. Предупреждать работников об изменении режима работы, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись.

6.1.3. Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на календарный год.

6.1.4. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа.

6.1.5. Доплаты и надбавки устанавливать в соответствии с ТК РФ за высокую результативность работы из фонда экономии заработной платы

6.1.6. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные с учетом мнения (по согласованию) профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии с ТК РФ.

6.1.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки

работы в размере неполученной заработной платы.

- 6.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/3 ставки рефинансирования.
- 6.1.9. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.1.10. В пределах имеющегося фонда оплаты труда устанавливать при приеме на работу молодых специалистов после окончания средних и высших педагогических заведений с дополнительной доплатой.
- 6.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ходатайствует перед администрацией о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.
- 7.2. Оборудует комнату для отдыха работников ДОУ.
- 7.3. Устанавливает системы и формы оплаты труда, стимулирования труда в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных источников, с учетом мнения (по согласованию) профкома.
- 7.4. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства из ФОТ в размере 0,5 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.
- 7.5. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, юбилярам, на похороны.
- 7.6. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработной плате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ и информирует застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган ПФ РФ для индивидуального (пенсионофицированного) учёта.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (Приложение №1).
- 8.3. Направлять на работу по охране труда 0,2 % — от фонда оплаты труда.
- 8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.
- 8.5. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- 8.6. Проводить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т. д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 2 (ст. 22 1 ТК РФ).
- 8.7. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
- 8.8. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. ТК РФ).
- 8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее

место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ). В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профгруппу представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере согласно указанной в заявлении (указывается конкретный размер) (ст. 30, 377 ТК РФ); Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 9.1. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 9.2. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместитель и члены профгруппы могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом б пункта 3 и пунктом. 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.4. Члены профгруппы включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.5. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82.374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ); очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ); установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ); установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ); утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ); создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ); утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ) к размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.

154 ТК РФ): применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193.194 ТК РФ); определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и. повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей; установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ); и другие вопросы.

Х. Обязательства профгруппы.

Профгруппа обязуется:

- 10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.
- 10.6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.
- 10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации работников, охране труда и других.
- 10.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.10. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в 10 - дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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 крайней меры их разрешения - забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несет ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 ^x лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия нового договора.