

Зарегистрирован

в отделе нотариальных  
дел администрации  
Кашарского района  
Кашарского района  
2012г



Принят на общем

Собрании трудового коллектива

Протокол № 2

и на заседании профкома



12 2012г

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между работодателем и работниками  
Муниципального бюджетного дошкольного  
образовательного учреждения

Киевский детский сад № 14

«Зарянка»

Принят на период с 28.12.2012г по 28.12. 2015г

Количество работников - 12 человек

г.Второй Киевский

## 1. Общая часть

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом регулирующим социально- трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их Представителей (ст.40 ТК РФ)

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель МБДОУ Киевский д/с №14 « Зарянка» в лице заведующей Цымбаловой Ольги Ивановны, именуемый далее « Работодатель», и работники организации, именуемые далее « Работниками», представленные Профсоюзной организацией МБДОУ Киевский д/с №14 « Зарянка» именуемым далее « Профком», в лице Шумской Титяны Николаевны.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях: создания системы социально- трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации; установление социально- трудовых прав и гарантий, улучшающих положений работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и их семей;

- создание благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны считают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей проявлять доверие, взаимопонимания и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности « Работодатель» и Профком выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность её имущества; добиваться табельного финансового положения организации, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасности;
- создать условия для профессионального и личного роста работников, укрепление мотивации высоко производительности труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком (ООС) как представитель работников обязуется способствовать устойчивой деятельности организации присущим профсоюзом методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение «Работодателем» законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, др. актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положения не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы.

Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- беречь имущество учреждения, заботится об экономии электроэнергии и др. ресурсов.
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать прав друг друга.

1.6 Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами

1.7. По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

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

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

## 2. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того , что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Настоящий коллективный договор разработан исходя из содержания Генерального отраслевого (тарифного), трёхстороннего соглашения Ростовской области.

2.1. Оплата труда работников МБДОУ Киевского д/с №14 «Зарянка»

осуществляется в соответствии с Постановлением Администрации Кашарского района Ростовской области от 22.08.2012года № 694 «О внесении изменений в постановление Администрации Кашарского района от 29.10.2008г. 659»

2.2. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного

справочника должностей руководителей, специалистов и др. служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 настоящего Положения об оплате труда работников МБДОУ Киевский д/с №14 «Зарянка»

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 положения об оплате труда работников МБДОУ Киевский д/с №14 «Зарянка»

7. Выплаты компенсационного характера работникам д/с № 14 «Зарянка» устанавливаются согласно разделу 2 настоящего положения.

8. Выплаты стимулирующего характера работникам д/с № 14 «Зарянка» устанавливаются согласно разделу 3 настоящего положения об оплате труда работников МБДОУ Киевского д/с №14 «Зарянка».

9. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: аванс -26 (числа), окончательный расчет за месяц 12 (числа). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

3. Занятость, условия высвобождения работников,  
социальные гарантии

3.1 Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца

представляет в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы, графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства .

3.2. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.

3.3. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности и штата производится по основаниям, предусмотренным ст.180 ТК РФ, но не более 10% от списочного состава работников детского сада.

3.4. Работодатель обязуется предоставлять предупрежденным о высвобождении работникам, время на поиски другой работы в течении рабочей недели.

3.5. Стороны договорились о том, что:

3.5.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в д/саду.

3.5.2. При расширении производства обеспечивается приоритет при приёме на работу лиц ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.

3.5.3. Беременные женщины и женщины имеющие детей в возрасте до трёх лет не могут быть уволены по инициативе Работодателя кроме случаев полной ликвидации д/сада, когда допускаются увольнения с обязательным их трудоустройством. Расторжением трудового договора без принятых мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

3.6. Помимо лиц, указанных лиц в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на

оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

3.7. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения, на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т.ч. и повышение тарифов (окладов).

#### 4. Профессиональное обучение работников

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. ( Приложение № 3)

4.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет развития формы профессиональной подготовки, и повышение квалификации работников, перечень профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию педагогическим работникам не реже чем один раз в пять лет.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы ( суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим и руководящим работникам образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности в течении трех и более месяцев;
- нахождение в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- возобновление педагогической деятельности после её прекращения, в связи с выходом независимо от её вида, при наличии вакансий по соответствующей должности, действие квалификационной категории может быть продлено районной аттестационной комиссией по заявлению работника на срок не более года.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №4), условиями трудового договора должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая составляет 36 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных Правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.



Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. ( Приложение № 5)

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.6. Работодатель обязуется:

5.6.1 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- при рождении ребёнка в семье 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;
- для призывов детей в армию 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников 3 календарных дня;

5.6. Для работников установить пятидневную непрерывную рабочую неделю с двумя выходными днями в неделю.

5.7. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течении перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для

других работников устанавливается Правилами трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст.108 ТК РФ).

## 6. Условия и охрана труда

Необходимость наличия в коллективном договоре раздела «Условия и охрана труда» определяется статьями Трудового Кодекса Российской Федерации, которые содержат, с одной стороны, обязательства работодателей по обеспечению безопасных и здоровых условий труда, а с другой стороны- государственные гарантии соблюдения соответствующих прав работников, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

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

6.1. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда .

Аттестация рабочих мест по условиям труда подлежат все рабочие места не реже одного раза в 5лет.

6.2. Проводить со всеми поступающими а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.( Приложение №6)

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года .

6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, средствами защиты , а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

6.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требования охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен

работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.8. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, с состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка. ( Приложение №6.1)

## 7. Гарантии и компенсации

7.1 Работники детского сада полностью обеспечены жильем, имеют личное подсобное хозяйство и приусадебный участок.

7.2 Выплачивается педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежная компенсация на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей ежемесячно. 7

7.3 В соответствии с законом РФ от 01.04. 1996г № 27 –ФЗ « Об Индивидуальном( персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
- передает бесплатно каждому работнику работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1 Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на принципах социального партнерства на основании воздействия законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2 Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждений, увольнений или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.4 Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.5 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2,п.3. ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.6 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.7 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

8.8 Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочные работы (ст.99ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.105 ТК РФ);
- очередности предоставления отпусков (ст.123.ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190.ТК РФ);
- добровольное и обязательное медицинское страхование

8.9 Профком обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ ДОУ с целью своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставлении работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим коллективным договором, сотрудничать по началам социального партнерства с работодателем( администрацией) в вопросах связанных с регулированием трудовых и экономических отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

8.10 Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений ,настоящего коллективного договора. Добиваться их неуклошного выполнения.

#### 9.Добровольное и обязательное медицинское страхование

9.1 Работодатель обязуется заключать договор с органами здравоохранения по медицинскому осмотру работников, проведению диспансеризации, профессиональных осмотров всех работников детского сада.

9.2 Для обеспечения социальной защищенности работников МБДОУ Киевского д/с № 14 «Зарянка» в дополнение к государственным муниципальным гарантиям:

- обеспечить 100%-й охват медицинскими полисами всех работников детского сада.(Приложение № 7 ).

#### 10. Контроль за выполнением коллективного договора

##### Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

10.1 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

10.2 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.

10.3 В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.4 Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

10.5 Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о выполнении его на общем собрании трудового коллектива.

Работодатель:

Представитель работников:

Заведующий МБДОУ Кисвский

д/с №14 «Зарянка»

Председатель профкома



С.И. Шымбалова

Т.Н. Шумская