

Принят  
на общем собрании  
МБДОУ д/с с. Мокрое  
протокол № 1 от 15.01.2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ДЕТСКОГО САДА СЕЛА МОКРОЕ**  
**ЛЕБЕДЯНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**  
**ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ**

с. Мокрое ул. Строителей д.82

на 2015 – 2018 гг.

Заведующий МБДОУ д/с с. Мокрое

Е. В. Светенкова

Представитель трудового коллектива

Ж. И. Матюхина

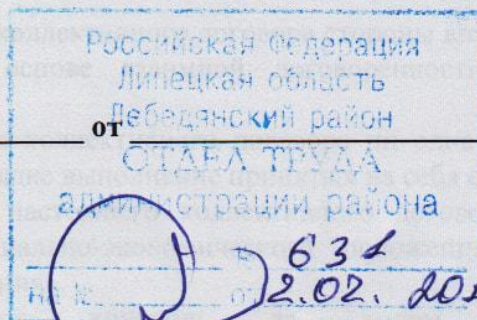


Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Администрации Лебедянского муниципального района Липецкой области  
(наименование органа)

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

от

2015г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада села Мокрое Лебедянского муниципального района Липецкой области (МБДОУ д/с с. Мокрое) и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников дошкольного образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники дошкольного образовательного учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Матюхиной Жанны Ивановны;
- работодатель в лице - заведующего МБДОУ д/с с. Мокрое Светенковой Елены Викторовны.

1.4. Работодатель признает профсоюз единственным полноправным представителем работников учреждения, а профсоюз обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ, отраслевыми соглашениями (областным, районным) и иными законодательными актами.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзной организации (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.8. Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.9. Профсоюз, а также администрация ДОУ обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников дошкольного образовательного учреждения.

1.14. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора и один раз в год на собрании работников отчитываются о выполнении своих обязательств.

1.15. В период действия коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайних мер их разрешения – забастовок.

1.16. Подготовка коллективного договора для обсуждения на следующий срок должна быть начата за 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **II. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273 ФЗ, Уставом и другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, исходя из задач и специфики работы в пределах фонда оплаты труда с участием в обсуждении и принятии решения профкома ДООУ.

2.3. Трудовой договор заключается с 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.

2.4. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок. (согласно ст. 58 ТК РФ). Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ). Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ такие, как:

- размер оклада, ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера;

- размеры выплат стимулирующего характера;

а также условия о режиме рабочего времени и времени отдыха, и др.

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

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.7. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Работодатель, применяя право временного перевода на не обусловленную трудовым договором работу по замене временно отсутствующего работника, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.9. Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, в полном объёме.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.ст.77, 336 ТК РФ и др.).

### **III. Дополнительное профессиональное образование работников и аттестация педагогов**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с выборным органом профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Содействовать дополнительному профессиональному образованию работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счёт средств учреждения.

3.3.2. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование 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).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня по направлению работодателя (*если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения*).

3.3.4. Содействовать аттестации педагогических работников, которая проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности или, по желанию педагогических работников, в целях установления квалификационной категории.

3.3.5. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с новым Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. Обеспечить проведение аттестации педагогических работников (не имеющих квалификационных категорий) на соответствие занимаемых ими педагогических должностей не реже одного раза в пять лет.

3.3.7. Согласовывать с профсоюзом кандидатуры на соответствие и график проведения аттестации.

### **IV. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.**

4.1. Стороны обязуются не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений рабочих мест. Массовое высвобождение работников учреждения, связанное с

реорганизацией, совершенствованием организации учебного процесса, ликвидацией, перепрофилированием может осуществляться при условии предварительного, не менее чем за три месяца письменного уведомления профсоюза и службы занятости.

4.2. Администрация и профком проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, могут заключать взаимные соглашения, включающие комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, переквалификацию, повышение квалификации и т.д. высвобождаемых работников с выплатой гарантийных сумм, предусмотренных законодательством о труде.

4.3. При принятии решения о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата, работодатель обязан уведомлять профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца.

4.4. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, работодатель обязан предупреждать работников, являющихся членами Профсоюза, о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца до предполагаемой даты увольнения и производить увольнение членов Профсоюза (п.п. 1, 2, ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности и штата работников с учетом мотивированного мнения профсоюза (ст.373 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право в оставлении на работе предоставляется прежде всего работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Под квалификацией понимается:

- уровень образования, соответствующий профилю преподаваемых дисциплин,
- опыт работы,
- поощрения работника: наличие государственных и отраслевых наград и отсутствие действующих дисциплинарных взысканий, нарушений должностной инструкции,
- регулярное повышение квалификации работником,
- результаты участия в профессиональных конкурсах.

Под более высокой квалификацией понимается наличие установленной квалификационной категории более высокого уровня.

4.6. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и (или) штата работников могут иметь также лица:

- работники, применяющие инновационные методы работы;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в данном дошкольном образовательном учреждении 5 и более лет;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- неосвобожденный председатель профсоюзной организации;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

4.7. При появлении новых рабочих мест, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее высвобожденных из дошкольного образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работающих в нем.

4.8. 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.

4.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения гарантируется наряду с выходным пособием в размере среднемесячной заработной платы, предусмотренным ст.178 ТК РФ, дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы следующим категориям: беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, и одиноким матерям, имеющим на своем иждивении детей до 14 лет.

## **V. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. В учреждении режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2. В учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.3. В соответствии с действующим законодательством (приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (*норме часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников*) для педагогов установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю за ставку заработной платы: воспитателям – 36 часов в неделю. В соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11. 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» младшему воспитателю – 36 часов в неделю, повару – 36 часов в неделю, рабочему по стирке и ремонту одежды - 36 часов в неделю.

5.4. В соответствии с действующим законодательством Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11. 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» продолжительность рабочего дня (смены) заведующего определяется из расчета 36-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются руководителем учреждения и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте не позже, чем за один месяц до их введения в действие.

График работы сотрудников:

№ п/п	Занимаемая должность	Время работы	Перерыв
1.	Заведующий	08.00. – 17.00.	12.00. – 13.00.
2.	Воспитатель	07.00. – 14.32. (первая смена) 14.32. – 17.30. (вторая смена)	11.40-12.00  16.15.-16.40.
3.	Младшие воспитатели	07.00. – 14.32. (первая смена) 14.32. – 16.20. (вторая смена)	11.00. – 11.20.  без перерыва
4.	Повар	07.00. – 15.32.08	11.40. – 12.00.

5.	Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	16.20. – 17.30.	без перерыва
----	--	-----------------	--------------

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (*сторож*), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.6. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации в соответствии со ст. 112 ТК РФ являются:

- 1,2,3,4,5 – Новогодние каникулы.
- 7 января – Рождество Христово.
- 23 февраля – День защитника Отечества.
- 8 марта – Международный женский день.
- 1 мая – Праздник Весны и Труда.
- 9 мая – День Победы.
- 12 июня – День России.
- 4 ноября – День народного единства.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового Кодекса РФ.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Стороны согласились со следующими положениями в отношении ежегодных отпусков:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым руководителем с учётом мнения профсоюза не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года;
- отдельным категориям работников (*работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет*) и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время ( ст. 123 ТК РФ);
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлинённый основной оплачиваемый отпуск сроком на 42 календарных дня;
- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год;
- часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть

заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части;

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях:

\* временной нетрудоспособности работника;

\* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение его от работы.

5.10. Работникам гарантируется предоставление оплачиваемых свободных дней *(при наличии средств экономии фонда заработной платы)* по следующим причинам:

- свободный день с оплатой 1 сентября женщинам – матерям, имеющим детей первоклассников.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.12. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с результатами аттестации рабочих мест и со ст. 117 ТК РФ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: - повару – 7 календарных дней.

5.13. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы гарантируется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определённых учредителем образовательного учреждения.

5.14. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) вне графика отпусков.

## **VI. Организация оплаты труда.**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты *(доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных)* и стимулирующие выплаты *(доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)*.

6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом: Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов; обеспечения государственных гарантий по оплате труда; профессиональных квалификационных групп и перечня видов выплат компенсационного стимулирующего характера.

6.3. Оплата труда работников учреждения определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с с. Мокрое *(Приложение № 1)*, разработанного и принятого в соответствии с законодательством РФ, законодательством Липецкой области, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений, Постановления главы администрации Лебедянского района Липецкой области от 30.12.2008г. № 892 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам районных учреждений образования» (с изменениями и дополнениями), Постановления администрации Лебедянского муниципального района Липецкой области от 29.05.2013 г. . № 755 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам районных муниципальных учреждений», Решения совета депутатов Лебедянского муниципального



района от 16.09.2011г. № 390 «О Положении об оплате труда работников районных муниципальных учреждений».

6.4. В положении об оплате труда работников учреждения предусматриваются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.5. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) закрепляется фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

6.6. 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 Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается компенсация в размере, соответствующем указанной разнице.

В случае, если работник находился на больничном, в ежегодном отпуске и т.п., оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда. Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата труда производится пропорционально отработанному работником времени из расчета минимального размера оплаты труда.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме или по заявлению работника перечисляется на счёт (пластиковую карту) два раза в месяц 1 и 16 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

6.8. При нарушении установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются ему с уплатой процентов (*денежной компенсации*) в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.9. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.10. Учреждение вправе распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.

6.11. Работодатель обязуется:

а) извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок);

б) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

в) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности учреждения и др.);

г) согласовывать с профсоюзом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников учреждения;

д) премировать работников из стимулирующего фонда или фонда экономии заработной платы (*при наличии денежных средств*) к профессиональным праздникам День дошкольного работника, день Учителя, к юбилейным датам (30, 40, 50, 55, 60 лет), к Дню 8 Марта - женщин.

6.12. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

-на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;

-за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.13. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

6.14. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере (до 10%) по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже 4%.

6.15. В учреждении каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

6.16. Размер доплаты за совмещение профессии, за выполнение работы временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника с администрацией с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.17. Педагогическим работникам за выполнение дополнительной педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится оплата труда с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (должностные обязанности) и работа носит временный характер (случаи определены областным отраслевым соглашением (*п.4.19.1., приложение №5*)).

6.18. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производится выплата стимулирующего характера, позволяющая сохранить прежний размер заработной платы этого работника до ухода в отпуск, на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (*п.4.19.2. Отраслевого областного соглашения на 2012-15гг.*).

6.19. За сверхурочную работу воспитателям, помощникам воспитателей, младшим воспитателям в случаях неявки сменяющего работника или родителей за первые два часа

работы производится оплата не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

6.20. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.21. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки ввиду невыполнения или нарушения условий настоящего коллективного договора работникам, участвовавшим в забастовке, производится выплата заработной платы в полном объеме.

## **VII. Охрана труда и улучшение условий труда работающих.**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и воспитанников возлагаются на заведующего.

В целях улучшения условий, охраны труда и экологической безопасности, стороны совместно обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики в области охраны труда и экологической безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников и воспитанников. С этой целью ежегодно заключаются Соглашения по охране труда (*Приложение № 2*).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Проводить для всех поступающих на работу лиц инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.2. 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 знаний требований охраны труда в период работы; предусматривать средства на организацию обучения по противопожарной безопасности.

7.2.3. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

7.2.4. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности.

7.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.2.6. Проводить работу по аттестации рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда (*в состав аттестационной комиссии обязательно включать членов профсоюза и комиссии по охране труда*).

7.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.2.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медосмотров работников.

7.2.10. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников без прохождения ими обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.11. Своевременно и бесплатно обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам, в т.ч. моющими и обезвреживающими средствами.

7.2.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и во время учебно-воспитательного процесса, вести их учет;

7.2.13. Информировать коллектив работников, в лице профсоюза учреждения, о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых один раз в полугодие;

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7.4. Профсоюз осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда и санитарии должностными лицами учреждения, за выполнением мероприятий по противопожарной безопасности.

7.5. Ответственные за проведение мероприятий по охране труда отчитываются не реже 1 раза в год в выполнении соглашения по охране труда на собрании работников.

7.6. Администрация и профсоюз создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

7.7. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в размере не менее 100% оклада (тарифной ставки) из фонда экономии заработной платы.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Выборный орган профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п.3, п.5, п. 8, п. 10 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа профсоюзной организации.

8.5. Работодатель предоставляет выборному органу профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное (*в день выплаты заработной платы*) бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюз представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза 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.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором: - производит председателю профсоюзной организации доплату к должностному окладу согласно порядку установления выплат стимулирующего характера образовательного учреждения за общественную и социально-значимую работу в интересах коллектива в размере 10 % должностного оклада (*при наличии активности председателя профсоюза и при наличии средств экономии фонда заработной платы*).

8.9. Работодатель предоставляет выборному органу профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.10. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, награждению работников, их аттестации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.11. Стороны признают, что по согласованию с профсоюзом производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- награждение работников;
- утверждение должностных обязанностей работников;
- утверждение графиков отпусков;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- изменение условий труда.

8.12. С учетом мнения производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (*см. 103 ТК РФ*);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*см. 180 ТК РФ*);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.13. С учетом мотивированного мнения профсоюза производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
  - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава дошкольного образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанника.

8.14. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов профсоюза в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

## **IX. Обязательства профсоюзного комитета**

9. Выборный орган профсоюзной организации (профсоюз) обязуется:

9.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым и др. вопросам, представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. о присвоении квалификационной категории по результатам аттестации педагогических работников.

9.4. Представлять и защищать права членов Профсоюза в суде и др. организациях.

9.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по государственному социальному страхованию.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью начисления отпускных и своевременностью предоставления работникам очередных и дополнительных отпусков, их оплаты.

9.7. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогов, рабочих мест, охране труда и других.

9.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.9. Оказывать помощь членам Профсоюза по всем юридическим вопросам, в т.ч. бесплатное составление исковых заявлений в суд по обжалованию действий пенсионных органов в отказе назначения им досрочных пенсий по старости и другим вопросам (*через обращение в правовую инспекцию труда областного комитета профсоюза*).

9.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в трудных жизненных ситуациях из профсоюзного бюджета.

9.11. Проводить для работников - членов Профсоюза и их детей культурно - оздоровительные мероприятия.

9.12. Содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.

9.13. Принимать меры реагирования по фактам нарушения трудовых прав работников-членов Профсоюза.

9.14. Заслушивать администрацию о выполнении планов экономического и социального развития учреждения, обязательств по настоящему коллективному договору.

9.15. Содействовать обеспечению стабильной работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

9.16. Профсоюз оставляет за собой право организации участия коллектива в общероссийских, областных, районных акциях протеста, направляемых на социальную защиту работников образования.

## **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

10.1. Стороны договорились, что коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Стороны разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

10.3. Стороны пришли к согласию, что в период действия коллективного договора все возникающие разногласия и конфликты принимаются и рассматриваются в 15-тидневный срок.

Представитель трудового коллектива \_\_\_\_\_ Ж. И. Матюхина

Заведующий МБДОУ д/с с. Мокрое \_\_\_\_\_ Е. В. Светенкова

