

От работодателя:  
Заведующая МБДОУ Подлопатинский  
детский сад «Журавушка»  
\_\_\_\_\_ / Н.Ю. Шайдурова

От работников  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
\_\_\_\_\_ / Г.А.Дмитриева

**Коллективный договор  
Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
Подлопатинского детского сада «Журавушка»  
на 2014-2016 годы**

Утвержден на общем собрании  
коллектива учреждения  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2011 год  
Протокол №\_\_

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Администрации муниципального образования «Мухоршибирский район»

---

---

## 1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» ( далее учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
  - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их председателя- председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ( Дмитриевой Галины Александровны);
  - работодатель в лице его представителя – заведующей (Шайдуровой Натальей Юрьевной).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 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 учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.
- 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 договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента утверждения его на общем собрании коллектива учреждения.

## II. Трудовые отношения

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. 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.

2.3. 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.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: Уставом МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», лицензией на право ведения образовательной деятельности, свидетельством о государственной аккредитации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными актами.

2.6. Работодатель может установить испытательный срок в соответствии со ст. 70,71 ТК РФ.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены в соответствии с действующим законодательством.

2.10. При проведении процедуры сокращения численности штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией, а также лица предпенсионного возраста ( за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей- инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Работодатель обязан уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение- не позднее за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.12. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.13 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производиться с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

- 2.14. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 2.15. 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.
- 2.16. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.
- 2.17. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

### **III. Права и обязанности работодателя**

3.1. Администрация имеет право:

- прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения;
- установление должностных требований;
- устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии действующим законодательством;
- налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством;
- принимать меры морального и материального поощрения.

3.2. Администрация обязана:

- создавать необходимые условия для работников и воспитанников МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», принимать необходимые меры по улучшению положения работников и воспитанников МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка»;
- согласовать с профсоюзным комитетом МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» вопросы, связанные с трудовыми отношениями;
- информировать трудовой коллектив о перспективах развития МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка»; о бюджете МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», о расходовании внебюджетных средств; об изменениях структуры, штатов МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка»;
- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности); предоставлять возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по его результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня внесения решения аттестационной комиссии.

#### **IV. Права и обязанности профсоюзного комитета.**

- 4.1. Профсоюзный комитет представляет интересы трудового коллектива, вступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль над реализацией коллективного договора.
- 4.2. Профсоюзный комитет обязан защищать интересы работников МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», осуществлять правовую помощь работникам МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка».
- 4.3. Профсоюзный комитет осуществляет свои функции в соответствии с действующим законодательством.

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

- 5.1. В МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» устанавливается пятидневная рабочая неделя.
- 5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается не более 36 часов.
- 5.3. Для учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала 36 часов в неделю.
- 5.4. Для заведующей устанавливается не нормированный рабочий день.
- 5.5. Режим работы учреждения устанавливается с 7.45 до 16.45.
- 5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.
- 5.7. По желанию работника, по его письменному заявлению он имеет право за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка».
- 5.8. Работникам МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» предоставляется ежегодный отпуск в соответствии с графиком, утверждаемым заведующей до 15 декабря текущего года.
- 5.9. Работникам МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» предоставляются ежегодный дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст.173 ТК РФ.
- 5.10. Работникам имеющих двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов до 16 лет, по их заявлению по их заявлению предоставляется дополнительный не оплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.
- 5.11. Работникам МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по возникшим обстоятельствам:
  - смерть близких родственников- 5 к. дней;
  - рождение ребенка – 2 к. дней;
  - регистрация брака – 3 к. дней;
  - юбилейная дата работника- 3 к. дней.( по усмотрению работодателя до 5 к.дней).( ст.128 ТК РФ)
- 5.12. Работникам, совмещающим работу и обучение без отрыва от работы и получающих профессиональное образование того же уровня вторично, предоставляется учебный отпуск в полном объеме с сохранением должностного оклада за счет экономии фонда заработной платы.

#### **VI. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.**

- 6.1. Оплата труда производится по новой системе оплаты труда, отличной от ЕТС в соответствии с принятыми нормативно- правовыми актами РФ и РБ, а также нормативно-правовыми актами муниципального образования «Мухоморский район» РБ.
- 6.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утвержденных нормативов на оплату труда, с учетом поправочного коэффициента и контингента воспитанников в

МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», в соответствии со штатным расписанием.

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного, технического персонала МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка».

6.4. В МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка» устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты по результатам труда в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5. Распределение стимулирующих выплат производится Управляющим советом с учетом мнения профсоюзной организации.

6.6. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

6.7. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц непосредственно работнику по месту выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Выплата аванса 25 числа текущего месяца, заработная плата 15 числа следующего месяца.

## **VII. Охрана труда и здоровья.**

7.1. Администрация обязана:

- обеспечить право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
- Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров работников
- Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением соглашения по охране труда.
- Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора за соблюдением трудового законодательства в следствии нарушения требований охраны труда по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.2. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», деятельностью администрации по состоянию нормальных условий труда и отдыха сотрудников;
- принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией;
- осуществлять поиск эффективных форм влияния на администрацию, муниципальные органы в решении проблем, затрагивающих права и интересы профкома;
- добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в разработке перспективных и текущих планов по обеспечению жизнедеятельности учреждения и способствовать их осуществлению;
- выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- обеспечивать работников санаторно-курортными путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования;

- обеспечивать детей работников образовательного учреждения путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования и новогодними подарками.

### **VIII. Охрана труда и техника безопасности.**

8.1. В соответствии с нормами закона и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда работников, обеспечивает их обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний технике безопасности.

8.2. Работодатель в соответствии со статьёй 76 ТК РФ отстраняет от работы работников не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3. Работодатель объявляет и проводит осмотры по состоянию охраны труда и технике безопасности совместно с профсоюзным комитетом.

8.4. За счет вне бюджетных источников работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работников МБДОУ Подлопатинский детский сад «Журавушка», проводит страхование сотрудников ( добровольное страхование от несчастного случая).

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Работодатель обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе в соответствии со ст.377 ТК РФ и Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.2. Работодатель представляет профсоюзному органу и вышестоящим выборным органам Профсоюза по их запросам необходимую информацию:

- не препятствует посещению и осмотру рабочих мест в организации;

- предоставляет соответствующие документы, сведения и объяснения, расчеты по заработной плате.

9.3. Работодатель разрешает в рабочее время проведение собраний (конференций) работников организации по вопросу проведения итогов выполнения коллективных договоров, собраний профсоюзной организации в соответствии с Уставом Профсоюза, а также проведение заседаний профсоюзного органа для решения вопросов защиты прав работников, производственной деятельности, охраны труда, ведения переговоров с Работодателем и рассмотрений трудовых споров.

9.4. Работодатель на основании личного письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных органов Профсоюза членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации.

9.5. Привлечение к дисциплинарной ответственности, увольнению члена выборного органа профсоюза по инициативе администрации допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- по инициативе работодателя трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст.180 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);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы, предусмотренные действующим законодательством.

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

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников ежегодно.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут привлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет.

10.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания действия данного договора.

## **11. Заключительные положения.**

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон.

11.2. При изменении структуры организации коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.

11.3. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на собрании коллектива 1 раз в год.

11.4. Работодатель и профком обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективности договора.

11.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.