

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение

«Детский сад №252 «Росточек»

603115 г. Нижний Новгород, ул. Белинского, д.55Б

## Срок действия

с 01.09.2015 года по 01.09.2018 год

От работодателя:

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 252 «Росточек»

*[Подпись]*  
С.И.Глебова

«*1*» *сентября* 20 *15* г.



От работников:

Председатель профкома МБДОУ «Детский сад №252 «Росточек»

*[Подпись]*  
С.И. Монахова

«*1*» *сентября* 20 *15* г.



Отдел экономики, промышленности и муниципальной статистики Администрации Советского района г.Нижнего Новгорода  
тел.: 417-49-22; 417-14-91  
Осуществлена регистрация  
Регистрационный № *35-05/02-27/23*  
от «*04*» *09* 20*15* г.  
*Бег. спец. Илья Зайкина И.И.*  
должность, место, Ф.И.О. ответственного за регистрацию



г. Нижний Новгород  
2015 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №252 «Росточек» в лице заведующего Глебовой Светланы Ивановны (далее «Работодатель») и трудовым коллективом в лице председателя профкома Монаховой Софьи Ивановны - далее «Работники».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве» в редакции Закона Нижегородской области от 20.05.03 № 35-3, от 09.10.03 № 91-3), другими действующими законодательными и нормативными актам и вступает в действие с 01.09. 2015 года сроком на три года. По истечении срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет .

1.3. Коллективный договор включает взаимные обязательства Работодателя и Работников по вопросам:

- системы и размеров оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- механизма регулирования оплаты труда с учетом роста цен;
- рабочее время и время отдыха;
- занятости, переобучения, условия высвобождения работников;
- улучшения условий и охраны труда работников, в том числе женщин;
- охрана здоровья работников на производстве;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность и другие.

1.4. Основные задачи, решаемые с помощью коллективного договора: обеспечение работой всех работников, сохранение штата работников, поддержание необходимого уровня заработной платы, расширение круга социальных гарантий и льгот, предоставляемых законодательством, обеспечение безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (Трудовой кодекс РФ, ст.50).

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор признают его юридическое значение и правовой характер и обязуются его выполнять.

1.7. Изменения и дополнения коллективного договора производятся только по взаимному согласию Сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения ( ст. 43 ТК РФ).

1.9. Подписанный Сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем для уведомительной регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ (ст.43) и настоящим коллективным договором.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1 Оплата труда Работников производится в соответствии с законами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором .

2.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характе-

ра и системы премирования, устанавливаются коллективным договорам, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (ст.135 ТК РФ).

2.3. Условия оплаты труда своевременно доводятся до каждого работника организации.

2.4. Размеры оплаты труда каждого работника и других видов вознаграждения определяются на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №252 «Росточек» в зависимости от личного трудового вклада работника и качества его труда.

2.4.1. Система оплаты труда в пределах фонда оплаты труда работников МБДОУ включает: базовые оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, условия оплаты труда работников и руководителя образовательного учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплат компенсирующего и стимулирующего характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

2.4.2. Минимальные должностные оклады работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

2.4.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессии работника, размеры повышающих коэффициентов к окладам, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.4.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4.5. Должностные оклады, предусмотренные Положением об оплате труда, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

2.5. Оплату труда при выполнении работ различной квалификации производить в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.150) и настоящим коллективным договором.

2.6. Системы стимулирующих доплат и надбавок устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и настоящим коллективным договором.

2.7. Установить Работникам организации доплаты и надбавки за выполнение работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 146-154) и настоящим коллективным договором.

2.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнения в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.4. Работникам учреждения, как материально ответственным лицам, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,05 к минимальному окладу.

2.7.5. Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности.

2.8. Заработная плата Работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

2.9. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ.

2.10. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени Работников организации устанавливается не более 40 часов в неделю, а для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.2. Продолжительность ежедневной (сменной) работы устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.94, 103 ТК РФ).

3.3. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

3.5. Работа в выходной день компенсируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 153 ТК РФ), порядком и условиями, определенными настоящим кол договором.

3.6. Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, медицинским работникам – 42 дня (ст.334, 115 ТК РФ).

3.7. Дополнительные отпуска Работникам предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.116-120 ТК РФ), порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, сверх установленных законодательством определяются коллективным договором.

3.8. Работникам, имеющим ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

3.9. Женщинам, имеющим двух несовершеннолетних детей, предоставляется очередной отпуск в летние месяцы.

3.10. Работникам предоставлять дополнительный и отпуск в следующих случаях: с сохранением заработной платы (ст.119 ТК РФ).

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;
- работникам с ненормированным рабочим днём – не менее 3х календарных дней без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ).
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд детского сада.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив детского сада.

4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение в высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.4. 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).

4.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренными статьями 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки.

4.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утверждённых приказом Министерства образования и науки РФ от 24.03.2010г. № 209 и Приказом Министерства образования Нижегородской области от 14.02.2012г. №388 «Об организации аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведении органов, осуществляющих управление в сфере образования».

#### **5. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**РАБОТОДАТЕЛЬ** гарантирует:

5.1. Строгое исполнение законодательства РФ в обеспечении занятости работников и реализации права граждан на труд.

5.2. Высвобождение работников в связи с сокращением численности штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ и законом «О занятости населения».

5.3. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своей организации.

5.4. Предоставление преимущественного права для оставления на работе в случае высвобождения лицам, перечень которых определен законодательством (ст.179 ТК РФ), а также:

работникам предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии);

работникам, проработавшим в организации свыше 10 лет;

одиноким родителям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста;

работникам, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

5.5. Увольнение несовершеннолетних; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, только в случае полной ликвидации учреждения.

5.6. Предоставление работникам гарантий и компенсаций при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата учреждения (ст.180 ТК РФ).

## 6. ОХРАНА ТРУДА

По организации и обеспечению здоровых и безопасных условий труда в учреждении стороны пришли к соглашению:

РАБОТОДАТЕЛЬ обязан обеспечить:

6.1. На каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда работающих, соответствующие требованиям Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами защиты по установленным нормам (ст.221 ТК РФ). Организовать надлежащее санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание.

6.2. Для финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников ежегодное выделение денежных средств (фонд охраны труда) в размере:

- не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг;

6.3. Выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.4. Проведение специальной оценки условий труда согласно плана-графика, с последующей сертификацией работ по охране труда.

6.5. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров работников, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 213 ТК РФ).

6.6. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льгот, установленных законодательством.

6.7. Осуществлять в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний работников по охране труда. (ст. 225 ТК РФ).

6.8. Предоставление при приеме на работу работникам информации о состоянии условий и охране труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, средствах индивидуальной защиты, льготах и компенсациях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 212 ТК РФ).

6.9. Недопущение применения труда женщин и лиц моложе 18 лет на работах с вредными и опасными условиями труда.

6.10. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

РАБОТНИКИ обязуются:

6.11. Выполнять требования законодательства по охране труда, правил и инструкций по охране труда.

6.12. Отвечать в соответствии с законодательством за недобросовестное и неграмотное отношение к средствам труда, к требованиям охраны труда.

6.13. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, не-

исправности оборудования и инструмента, которые могут привести к несчастному случаю.

6.14. Правильно применять средства индивидуальной защиты. Работать в выданной им в соответствии с требованиями охраны труда спецодежде, спецобуви и с применением других средств индивидуальной защиты.

6.15. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда.

6.16. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Стороны договорились, что в случае грубых нарушений условий труда, режимов труда и отдыха, не обеспечения работников необходимыми средствами индивидуальной защиты, что создает реальную угрозу здоровью работника, он вправе отказаться от выполнения работы до устранения нарушений. Отказ от работы не влечет для работника ответственности.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Для работников:

- 7.1. Оказание материальной помощи (при наличии финансовых возможностей).
- 7.2. Награждение денежными премиями работников организации по итогам работы (при наличии финансовых возможностей).
- 7.3. Обеспечение профилактических медицинских осмотров работников организации.
- 7.4. Обеспечение всех подразделений медицинскими аптечками

Для женщин:

7.5. Предоставление однодневного оплачиваемого отпуска 1 сентября женщинам в связи с поступлением ребенка в 1й класс образовательного учреждения.

7.6. Обеспечение регулярного проведения профилактических медицинских осмотров женщин.

## 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении им условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).
- 9.2. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.4. 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.
- 9.5. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 6 подпунктом «б», пунктом 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).

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

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.9. 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.

9.10. Работодатель с учётом мнения профкома 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);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные, 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);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- созданий комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ,372 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 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) .

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. (согласно ст. 51 ТК РФ)

8.2. При осуществлении контроля Стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, не менее, чем один раз в год отчитываются на общем собрании работников.

8.4. Лица, подписавшие коллективный договор несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

23

Ж



