2

Настоящий коллективный договор заключен между работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 5 в лице председателя Совета трудового коллектива, Князевой Светланы Станиславовны с одной стороны и заведующей МДОУ детский сад № 5 Кузичкиной Верой Васильевной, именуемой в дальнейшем «Работодатель» с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ. Законом Нижегородской области «О социальном партнерстве».

РАЗДЕЛ 1.

1. Общие положения.

1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.
2. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплате охране труда и здоровья, экологической безопасности, социальных гарантиях, предоставляемых Работодателем.
3. Данный коллективный договор распространяется на всех работников организации.
4. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, отраслевого, регионального трехстороннего, областного, тарифного, территориального соглашений о социальном партнерстве.
5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочное™ представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля, за его выполнением и ответственности за его нарушение.
6. В течение срока действия коллективного договора:

ч - стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной

договоренности в порядке, установленном ТК РФ,

ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1. Любые условия, ухудшающие положение по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, является недействительным.
2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами на срок 3 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителей, изменения наименования организации.

При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

1. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.
2. Стороны обязуются разрешать разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.
3. Стороны исходят из того, что трудовые соглашения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер.

л

J

Допускается заключение срочного трудового договора (сроком не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в течение 3-х дней.

1. Работодатель не вправе требовать с работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в Законодательстве (ст. 73-74 ТК РФ).
2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с законодательством или по согласованию сторон в соответствии со ст.78 ТК РФ.
4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

Пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

Проработавшие на предприятии свыше 10 лет,

Одинокие родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста и т.д.

1. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

приостановить найм рабочей силы до тех пор. пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации. По соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 месяца. В первую очередь проводить сокращение численности штатов по вакантным должностям.

1.17 При сокращении численности штатов не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

**РАЗДЕЛ 2.**

**ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В СФЕРЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ**

**ОТНОШЕНИЙ.**

1. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
2. Работодатель:

максимально сохранить штат работников, поддерживать необходимый уровень заработной платы;

проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками заданий, соблюдению действующих в МДОУ Правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины;

добиваться стабильного финансового положения МДОУ;

учитывать мнение Совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных

производственных планов и программ;

содействовать деятельности Совета трудового коллектива.

1. Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе МДОУ различными методами и средствами;

4

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, о охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

**РАЗДЕЛ 3**

**ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности труда, внедрения новых технологий, режима экономии.

1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ, соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами.
2. Устанавливать минимальную тарифную ставку основной профессии

1 квалификационного разряда в размере уровня отраслевого, областного тарифного соглашения.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Выплачивать работникам доплаты и компенсационные выплаты (в % от тарифной ставки или оклада):

- при работе на производствах с особо тяжелыми и вредными условиями труда - в размере -12%;

- оплату за работу в ночное время производить в размере 35 % тарифной ставки;

1. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, время вынужденного простоя работника из- за несоответствия рабочего места нормам охраны труда, оплачивать из расчета среднего заработка.
2. Время простоя не по вине работника, если работник письменно предупредил администрацию о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 среднего

\* заработка.

1. Заработную плату выплачивать каждые полмесяца (4 и 18 числа каждого месяца).
2. Обеспечивать первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику. Работодатель обязан выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока зарплаты по день фактического расчета включительно.

*)*

5

**РАЗДЕЛ 4.**

**РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

-.1. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя (с

нормальными условиями труда), для педагогических работников - 36 -часовая работа неделя.

1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, а также графиками сменности с соблюдением баланса рабочего времени за учетный период и являются обязательным приложением к Трудовому договору.
2. Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.
3. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час для всех работников, в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.
4. При необходимости Работодатель, по согласованию с Советом трудового коллектива, может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.
5. Стороны обязуются до 15 января утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения Совета трудового ко.ттектива. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно графика, продолжительностью не менее 28 календарных дней и 42 календарных дня воспитателям и ст. медсестре.
6. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставить отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней. Дополнительные отпуска (в календарных днях), сверх установленных законодательством, могут быть предоставлены отдельным категориям работников:
* завхозу - 3-и календарных дня;
* заведующей - 14 календарных дней (по усмотрению и разрешению Учредителя);
* в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня + 2 дня без сохранения заработанной платы;
* бракосочетание самого работника - 3-и календарных дня без сохранения заработанной платы,
* на проводы в армию сына - 1 календарный день без сохранения з/платы.
* женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (до 10 лет) - 1 день - 1 сентября - без сохранения з/пл.,
* педагогическим работникам 1 день в день рождения (по возможности), без сохранения з/платы
* бракосочетание детей- 1 день без сохранения з/пл.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией:

* беременным женщинам,
* рабочим в возрасте до 18 лет, занятым на тяжелых работах (ст. 126 ТК РФ).
1. Предоставлять отпуск без сохранения з/платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению на срок до 5 календарных дней ( ст. 128 ТК РФ).

6

**РАЗДЕЛ 5.**

**Г\Р\НТИЯ ЗАНЯТОСТИ. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И**

**ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.
2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет. одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет. а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации организации.

В этом случае принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности, трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

1. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст. 81 ТК РФ. свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места роботы с сохранением среднего заработка.
2. Заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, предоставлять в Отдел занятости населения, проекты приказов о сокращении численности штатов, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

**РАЗДЕЛ 6.**

**УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно- гигиенических и лечебно- профилактических мероприятий (ТК РФ ст. 209-231).
2. Для финансирования мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда работников, выделять денежные средства в размере 0,1 % суммы затрат на услуги, в соответствии с законом РФ от 17.17.1999 181 -ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» ст. 19).
3. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
4. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда в следующих подразделениях (Постановление Минтруда РФ от 14.03.97 № 12 «О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда» и Постановление Администрации области от 16.07.98 № 98 № 187 « О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда на предприятиях и в организациях области»),
5. Организовать обязательное проведение предварительных и периодических медосмотров работников 2 раза в год бесплатно (Приказы Минздрава РФ от 14.03.96 № 90 и № 280, Госсанэпиднадзора РФ от 05.05.95 № 88, Постановление Администрации области от 13.11.98 № 294 «О проведении медосмотров работников).

Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды (халат, фартук), а также стирку, ремонт, (ст. 221 ТК РФ, Правила обеспечения

7

работников спецодеждой. И другими СИЗ, утвержденными Постановлением \(н!р%л РФ от 18.12.98 №51).

1. Создать совместную комиссию по охране труда (ст. 13 ФЗ «Об основах охраны в РФ»),
2. Организовать 2-х или 3-х ступенчатый контроль за состоянием охраны труда (Рекомендации по разработке положения «Об организации работы по охган; т 1

предприятии», утвержденных приказом Департамента по труду и соцн\_ ь - те

населения Администрации области от 03.02.99 № 17 и Рекомендаций по :

работы по охране труда на малых предприятиях. Организациях и учрежден\*\*\*, утвержденных приказом Департамента по труду и социальной защите населен» Администрации области от 09.03.99 № 36).

СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

1. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

**РАЗДЕЛ 7.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

Оказывать разовую материальную помощь семьям погибших, вследствие несчзстн :: случая на производстве. Дополнительно к законодательно установленные нормам, в размере не менее годового заработка пострадавшего.

~.2. **Производить частичную оплату операций и дорогостоящих лекарственных ггчггагйтоБ.**

7.3. Воспитатели пользуются правом на льготную пенсию по выслуге лет.

-.4. Обеспечить регулярное проведение профилактических медицинских осмотре 5 - енпшн врачом - гинекологом и диспансерное наблюдение за женщинами, страдающими гинекологическими заболеваниями.

1. Женщинам, находящимся в административном отпуске по уходу за детьми в возрасте до 1,5 лет выплачивать ежемесячную компенсацию в размере, предусмотренном законодательством.
2. Обеспечить во всех структурных подразделениях наличие аптечек и их комплектность.
3. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования. Пенсионный фонд. Фонд занятости и обязательное медицинское страхование.
4. Для организации отдыха детей работников организации приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря, согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей организации.
5. Организовать для работников, не пользующихся столовой, комнаты приема пиши СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:
6. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и культурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

**РАЗДЕЛ 8.**

**ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**ВНЕСЕНИЕ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ.**

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану

8

своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя,

Совета трудового коллектива, отдельных работников. Заседание комиссии должно проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников по итогам проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом раз в полугодие. От каждой из сторон выступают непосредственно их первые руководители.

1. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.
2. Лиц, участвующих в коллективных переговорах по подготовке, заключению и изменению коллективного договора в качестве представителей сторон, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка за счет организации на срок не более 3-х месяцев в году.
3. Работодатель и Совет трудового коллектива отчитываются о выполнении обязательства коллективного договора на общем собрании работников организации за полугодие и год.
4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения

коллективного договора используют примирительные процедуры в соответствии с ТК

1. В соответствии с законодательством несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий.
2. Обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.
3. Обеспечить тиражирование коллективного договора и ознакомить с ним работников организации в 10-ти дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступивших работников ознакомить с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
4. Направить настоящий коллективный договор в орган по труду в 7-дневный срок со дня z его подписания.

**РАЗДЕЛ 9.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОЕО ДОЕОВОРА.**

СТОРОНЫ СОВМЕСТНО:

РФ.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

Председатель совета трудового
коллектива, уполномоченные
представители

