

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения города Кургана
«Центр развития ребенка – детский сад № 135»

на 2014-2017 год (ы)

От работодателя:
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 135»
Тавберидзе В.А.

От работников:
Председатель Совета МБДОУ
Николаева Л.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 14-25-12-075 от 06 октября 2014 года

Руководитель органа по труду

г. Курган - 2014 год

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения (далее - МБДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот работников.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана «Центр развития ребенка - детский сад № 135», представленный в лице заведующей, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные Советом МБДОУ города Кургана «Центр развития ребенка- детский сад № 135», в лице его председателя.
- 1.4. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст. 37 ТК РФ).
- 1.5. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками МБДОУ и дорабатывается с учетом поступивших замечаний и предложений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.
- 1.6. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При не достижении соглашения между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).
- 1.7. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников МБДОУ, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.
- 1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня установленного срока действия коллективного договора. По истечении установленного срока, действие коллективного договора можно продлить на три года (ст. 43 ТК РФ).
- 1.9. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
 - 1.9.1. Работодатель:
 - признавать выборный орган трудового коллектива (Совет МБДОУ) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
 - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
 - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБДОУ, а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения

собраний, конференций, отчетов ответственных работников через информационные стенды и др.).

1.9.2. Совет МБДОУ:

- содействовать эффективной работе МБДОУ;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее - КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ независимо от стажа работы, режима занятости (полное или неполное рабочее время).

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБДОУ, расторжения трудового договора с руководителем МБДОУ, в случаях изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ).

1.12. При реорганизации (слиянии, выделении, преобразовании) МБДОУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации. При смене формы собственности МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности МБДОУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1.13. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств;
- при всяком пересмотре пунктов коллективного договора, условия труда работников МБДОУ не могут быть пересмотрены в сторону их ухудшения.

1.14. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и дополнению коллективного договора: виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных договоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ.

1.15. Контролируют выполнение коллективного договора постоянно действующая двусторонняя комиссия, Совет МБДОУ. Стороны дважды в год (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции).

2. Структура и содержание коллективного договора

- 2.1. Структура и содержание коллективного договора определяется, сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.
- 2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).
- 2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на МБДОУ в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в

отдельных статьях коллективного договора. Локальные нормы, записанные в договоре, не должны ухудшать положение работников МБДОУ по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- трудовой договор;
- занятость, профессиональная подготовка и переподготовка кадров;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- охрана здоровья работников на производстве;
- социальное развитие МБДОУ, социально - трудовые гарантии;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, и иными нормативными актами.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением договора, (эффективный контракт).

3.2. Стороны договорились о том, что:

- трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;
- при фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом МБДОУ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (Ст. 68 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор с работником МБДОУ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут

быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.6 Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором МБДОУ. Согласно ч.1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- указание места работы (юридический адрес работодателя);
- трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утвержденных в порядке, установленном Правительством РФ;
- определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным ФЗ;
- условия оплаты труда (в т. ч. размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.7. Если по причине перемены организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

3.9. Совет МБДОУ осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

4. Оплата труда работников

- 4.1. Оплата труда работников МБДОУ производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Центр развития ребенка – детский сад № 135», решением Курганской городской Думы от 26.06.2013г. №117 «О формировании фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Кургана», решением Курганской городской Думы от 19.03.2014г. № 59 «О внесении изменений и дополнения в решение Курганской городской Думы от 26.06.2013г. №117 «О формировании фонда оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Кургана».
- 4.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).
- 4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 23 число текущего месяца и 8 число следующего месяца.
- 4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя: размер тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсирующего характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности работников образовательного учреждения.
- 4.5. В соответствии со ст. 142 ТК РФ 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.
В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности провести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.
Оплата времени приостановления работы в связи с задержкой выплаты заработной платы производится в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.
- 4.6. Работодатель обязуется обеспечивать:
- 4.6.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 4.6.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).
- 4.6.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 4.6.4. Установление и расходование средств фонда доплат и надбавок в соответствии с Положением о доплатах и надбавках с учетом мнения Совета МБДОУ (ст. 144 ТК РФ).

- 4.6.5. Оплату труда в выходные и праздничные дни оплачивать не менее, чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).
- 4.6.6. Оплату времени простоя:
- по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы;
 - по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).
- 4.6.7. Установление доплат за работу с тяжелыми и вредными условиями труда за время фактической работы - до 12 % оклада, в том числе:
- за работу у горячей плиты;
 - за разделку мяса, рыбы, лука, опалку птицы;
 - за работу, связанную с мойкой посуды с применением кислот, щелочей и других химических веществ;
- Отнести к работникам, выполняющим работы во вредных условиях труда: шеф-повара, поваров.
- 4.6.8. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.
- 4.6.9. Выплату работникам (сторож) надбавки в размере 35 % тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22⁰⁰ часов до 6⁰⁰ утра).
- 4.6.10. Выплату педагогическим работникам ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.
- 4.7. Педагогическому коллективу сохраняется средняя заработная плата за период переподготовки и повышения квалификации.
- 4.8. Оплачивать работникам сверхурочные работы не менее, чем в двойном размере. Производится оплата сверхурочной работы в случае, если норма превышает установленную законодательством (ст. 152 ТК РФ): первые два часа в полуторном, последующие - в двойном размере. Сверхурочная работа может компенсироваться дополнительным временем отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 4.9. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1. 2 Федерального закона от 22.12.05г. № 180-ФЗ).
- 4.10. Совместным решением работодателя и Советом МБДОУ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), оказание материальной помощи и установление надбавок работникам.
- 4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МБДОУ.
- 4.12. Совет МБДОУ:
- 4.12.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке локальных нормативных документов МБДОУ по оплате труда.
- 4.12.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.
- 4.12.3. Представляет и защищает трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

5. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 5.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на

них Уставом МБДОУ.

- 5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОУ устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст. 94 ТК РФ).
- 5.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается для педагогических работников (ст. 333 ТК РФ), для работников от 16 до 18 лет – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), для работниками являющихся инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).
- 5.1.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ), сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).
- 5.1.5. Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени с письменного заявления работника производится на условиях совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать 4^х часов в день, а для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю (Постановление Минтруда России от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).
- 5.1.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).
- 5.1.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.
- 5.1.8. Количество выходных и праздничных дней устанавливается в соответствии с законодательством (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ). При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.
- 5.1.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам 42 календарных дня, обслуживающему персоналу продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
- 5.1.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за вредные условия труда поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).
- 5.1.11. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за ненормированный рабочий день заместителю заведующей по УВР, заместителю заведующей МБДОУ по АХР, шеф – повару, кладовщику, делопроизводителю - не менее 14 календарных дней.
- 5.1.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).
- 5.1.13. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ).
- 5.1.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, под роспись (ст. 123 ТК РФ).

- 5.1.15. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или по их желанию в любое удобное для них время: работники моложе 18 лет, женщины, имеющие двух или более детей в возрасте до 12 лет, студенты заочники.
- 5.1.16. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 5.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:
- женщинам – работницам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
 - работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
 - работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).
- Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников сроком до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).
- 5.3. Совет МБДОУ осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

6. Обеспечение занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

- 6.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный - не более 5 лет.
- 6.2. Работодатель обеспечивает:
- 6.2.1. Занятость, в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.
- 6.3. Стороны договорились, что:
- 6.3.1. Работодатель обязуется, в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:
- сообщать об этом в письменной форме Совету МБДОУ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения, за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);
 - все вопросы, связанные с изменением структуры МБДОУ, его реорганизации, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения Совета МБДОУ;
 - предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ДОУ, сокращением численности или штата, персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.
- 6.4. Стороны договорились, что:
- 6.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - проработавшие в МБДОУ свыше 10 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;
 - одинокие матери и отцы (попечители), воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
 - награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председатель Совета трудового коллектива.
- 6.4.2. При увольнении по сокращению штатов, работодатель принимает меры по трудоустройству высвобождаемого работника.

- 6.5. Работодатель, с учетом мнения Совета МБДОУ, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
- Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установления работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- 6.5.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.
- 6.5.2. Сохранения за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 168, 187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
- 6.5.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 6.6. Совет МБДОУ осуществляет:
- 6.6.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических и медицинских работников.
- 6.6.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических и медицинских работников МБДОУ, утверждении квалификационных характеристик работников.

7. Охрана труда и здоровье

- 7.1. Работодатель обязуется:
- 7.1.1. Обеспечивать право работников МБДОУ на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.
- 7.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % от затрат на образовательные услуги.
- 7.1.3. Провести в МБДОУ специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета МБДОУ. В состав комиссии по проведению специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов Совета МБДОУ и комиссии по охране труда.
- 7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБДОУ, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБДОУ по охране труда на начало учебного года.
- 7.1.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом от 24.07.98г. № 125 "Об обязательном

социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний".

- 7.1.6. Сохранять за работником место работы, должность и средний заработок на время приостановки работ в МБДОУ и т.п. органами государственного надзора и контроля, вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 7.1.7. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Перевод предусматривается на время устранения такой опасности.
Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.
- В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и возникновении по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.
- 7.1.8. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.
В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- 7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками МБДОУ.
- 7.1.10. Обеспечивать гарантии и компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работе с вредными (или) опасными условиями труда.
- 7.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 7.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 7.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).
- 7.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).
- 7.1.15. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет средств работодателя или фонда социального страхования.
- 7.1.16. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.2. Совет МБДОУ обязуется:
- Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда, избрать уполномоченное (доверительное) лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

- 7.2.1. Осуществлять общественный контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников МБДОУ в соответствии с законодательством.
- 7.2.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.
- 7.2.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников МБДОУ.
- 7.2.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 7.2.5. Предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 7.2.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные льготы и гарантии

- 8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, оплате труда и др.), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:
 - 8.1.1. В случае направления в служебную командировку, работодатель обязуется возмещать работнику:
 - расходы по проезду;
 - расходы по найму жилого помещения;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
 - иные расходы, произведенные работником с разрешения работодателя.Размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.
 - 8.1.2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусматриваются при получении образования соответствующего уровня впервые в соответствии со ст. 173-174 ТК РФ.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173-174 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.
 - 8.1.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную ниже оплачиваемую работу, за ним сохраняется прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).
 - 8.1.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законом ст. 1.2 от 22.12.05 г. № 180-ФЗ.
 - 8.1.5. Предоставлять гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании согласно ст. 184 ТК РФ.
 - 8.1.6. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников МБДОУ, предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
 - 8.1.7. За работником, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту

работы. Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, производится выплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

- 8.1.8. Визиты с работников, основным местом работы которых является дошкольное учреждение, плату за содержание детей, посещающих МБДОУ, в размере 50 % на основании Постановления Администрации города Кургана от 06 февраля 2014 года № 870 «О плате, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми в дошкольных группах муниципальных образовательных учреждений города Кургана».
- 8.1.9. Работнику предоставляется место для ребенка в МБДОУ (ребенок посещает МБДОУ на период трудовой деятельности одного из родителей (законных представителей).
При увольнении работника место за ребенком не сохраняется.
- 8.2. Стороны договорились о том, что Совет МБДОУ:
- 8.2.1. Оказывает содействие членам коллектива в решении жилищных вопросов и других социально - бытовых вопросов.
- 8.2.2. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других в целях оказания им адресной социальной поддержки.
- 8.2.3. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.
- 8.2.4. Осуществляет правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам коллектива, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

9. Пенсионное обеспечение

- 9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом и информировать застрахованных лиц, работающих в МБДОУ, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.
- 9.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов коллектива, осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. Гарантии деятельности Совета МБДОУ

- 10.1. Стороны подтверждают, что:
- 10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем МБДОУ с учетом мнения соответствующего выбранного Совета МБДОУ.
Аттестация работников МБДОУ производится при участии представителей выборного Совета МБДОУ.
- 10.1.2. Согласно ст. 377 ТК РФ Совету трудового коллектива предоставляются средства связи (в т. ч., компьютерное оборудование), множительная техника и др.
- 10.1.3. Увольнение председателя Совета МБДОУ по инициативе работодателя по п. 2.3 или 5 ст. 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка, увольнение только с предварительного согласия Совета МБДОУ (ст. 374 ТК РФ).

10.2. По согласованию Совета МБДОУ рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками МБДОУ 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);
- привлечение к работе 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 работников (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей 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 графиков сменности, расписаний занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

10.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя Совета МБДОУ при проведении аттестации, поощрении работников.

Предусматривают возможность установления доплаты председателю Совета МБДОУ. Размер данной доплаты определяется в Положении об установлении доплат и надбавок МБДОУ и (или) закрепляется в коллективном договоре.

10.4. Совет МБДОУ по просьбе членов коллектива, а также собственной инициативе, вправе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Работодатель предоставляет Совету МБДОУ необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБДОУ.

10.6. Председатель Совета МБДОУ входит в состав: аттестационной, тарификационной комиссии, комиссии по охране труда, экспертной комиссии, комиссии по социальному страхованию.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

11.1. Стороны договорились, что:

- 11.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду.
- 11.1.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников МБДОУ два раза в год.
- 11.1.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Работодатель:
Заведующая МБДОУ
 В.А. Тавберидзе

Представитель работников:
Председатель Совета МБДОУ
 Л.П. Николаева

Утверждено на собрании
трудоого коллектива:

Председатель собрания  / Л.П. Николаева /