

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
общеразвивающего вида
Култаевский детский сад «Колокольчик»

Представитель работодателя

С.А. (подпись) С.А. Костарева (инициалы, фамилия)
Заведующая (наименование должности)

Представитель работников

Ф.И. (подпись) Л.А. Обинова (инициалы, фамилия)
Председатель профкома (наименование должности)



2014 г.

«22» 10 2014 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № _____
на 2015-2020 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – «Договор») является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ Култаевский детский сад «Колокольчик» (далее – «учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются: Муниципальное дошкольное образовательное учреждение общеразвивающего вида Култаевский детский сад «Колокольчик» именуемое далее «работодатель», в лице заведующего Костаревой Светланы Петровны, действующего на основании Устава, и все сотрудники учреждения, именуемые далее «работники», в лице своего представителя – профсоюзного комитета (профкома, выборного представительного органа работников) учреждения и его председателя Обенко Ларисы Анатольевны, действующего на основании решения профсоюзного собрания коллектива.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Доли заработной платы, выплачиваемые в рублях, определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.3. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно утвержденному работодателем Положению об оплате труда и материальном стимулировании труда работников учреждения.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Нормы труда устанавливаются в соответствии с трудовыми договорами работников и действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться работодателем по результатам специальной оценки условий труда.

2.2.3. Работодатель обеспечивает:

а) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

б) совершенствование нормирования и условий труда.

2.3. Работодатель устанавливает систему премирования (материального стимулирования) работников в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда работников.

2.4. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.5. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, формируются с учетом:

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с и реализацией муниципальных услуг и платных образовательных (дополнительных) услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий Договора;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

2.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные

правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами работников.

2.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

2.8. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее, чем за два месяца.

2.9. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.3. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

3.4. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам на основании письменного заявления, заверенного непосредственным руководителем работника, соответствующим приказом работодателя предоставляются дополнительные не оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- а) собственная свадьба, свадьба детей - до 5 календарных дня;
- б) смерть членов семьи (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) - 3 календарных дня.
- в) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - первоклассника, в День знаний (1 сентября).

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.1.2. Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

4.1.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда рабочих мест, подлежащих таковой, с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за

работу с вредными условиями труда.

4.1.6. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.7. Предоставление работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Перечень должностей работников, которым выдаются спецодежда, спец обувь, средства индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств приведен в Приложении № 2 к настоящему Договору.

Работа по должностям, указанным в Приложении № 2, без соответствующей спецодежды, спец обуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

4.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.1.9. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.10. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.1.16. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

4.1.17. Проведение конкурсов профессионального мастерства.

4.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

4.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

4.2.3. немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

4.2.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует

занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя, либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4-х часов в неделю по письменному заявлению работника.

5.2.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы, а также за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

5.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит следующие компенсационные выплаты (выходное пособие) по согласованию с представителями работников:

- а) увольняемым работникам - не менее 2-кратного среднего месячного заработка;
- б) увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка;
- в) увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, - в размере не менее 3-кратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по письменному выбору работника.

5.4. По письменному желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его переобучения, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает выплату материальной помощи в случаях и размерах, предусмотренных Положением об оплате труда и материальном стимулировании труда в учреждении;

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку и повышение квалификации работников в размере и в сроки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

6.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

6.3.1. Предоставляет два дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

6.3.2. По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 35 лет. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.4.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

6.4.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку к окладу не менее 10 % размера оклада.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

7.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами надзора.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

7.4. Если условия финансово-хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются, по взаимному письменному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

8. ГАРАНТИИ И УСЛОВИЯ РАБОТЫ ДЛЯ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО АКТИВА

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет (выборный представительный орган работников) строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края и Пермского муниципального района.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые помещения с соответствующим оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной, как для работы самого органа, так и для проведения собраний, а также средства связи и оргтехнику.

8.2.2. Предоставлять членам профкома, не освобожденным от основной работы, не менее 2-х часов еженедельно для выполнения своих общественных обязанностей, организации и проведения плановых мероприятий с работниками учреждения и повышения квалификации в рабочее время с сохранением заработной платы.

8.2.3. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу или увольнению по инициативе работодателя без предварительного согласия

профсоюзного комитета, членами которого они являются, а председателя профсоюзного комитета без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.4. Перечислять при наличии письменных заявлений работников ежемесячно на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы.

8.2.5. Обеспечить свободный доступ представителей профкома и вышестоящих профсоюзных органов к рабочим местам в учреждении для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.6. Работодатель признает, что проведение собраний (конференций) трудового коллектива в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной деятельности учреждения.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

9.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной письменной договоренности сторон.

9.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

9.7. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

10. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К ДОГОВОРУ

Приложение № 1: Перечень действующих на момент подписания сторонами договора норм труда.

Приложение № 2: Перечень должностей работников, которым выдаются спецодежда, спецобувь, средства индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

Приложение № 3: План культурно-массовых и оздоровительно-профилактических мероприятий, предусматривающий создание работникам условий для совместного досуга, занятий физической культурой и спортом, проведение физкультурных, спортивных и других связанных с занятиями граждан физической культурой и спортом мероприятий.

Работодатель: 

М.П.

Работники: _____

Приложение № 1
к Коллективному договору

Перечень действующих в учреждении на момент подписания сторонами Договора норм труда

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утвержденные приказом работодателя от 22.10 2014 г. № 10/11
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании труда работников учреждения, утвержденные приказом работодателя от 23.10 2014 г. № 10/11

Приложение № 2
к Коллективному договору

Перечень должностей работников, которым выдаются спецодежда, средства индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств

№ п/п	Наименование должности	Наименование ТМЦ	Количество в год	Примечание
1.	Уборщик служебных помещений, кладовщик	Халат рабочий х/б Перчатки резиновые Мыло туалетное	2 шт. 4 пары 4 куска	
2.	Дворник, рабочий по обслуживанию здания	Халат рабочий х/б Перчатки х/б Перчатки прорезиненные Мыло туалетное	2 шт. 4 пары. 1 пара 4 куска	
3.	Помощник воспитателя, кухонный рабочий	Халат рабочий х/б Фартук водоотталкивающий Перчатки резиновые Мыло туалетное Фартук белый Косынка белая	2 шт. 1 шт. 4 пары 4 куска 2 шт. 2 шт.	
4.	Заведующий, заместитель заведующей	Халат медицинский	1 шт.	
5.	Рабочий по стирке белья	Костюм рабочий х/б Халат рабочий х/б Перчатки резиновые Мыло туалетное	2 шт. 1 шт. 4 пары 4 куска	
6.	Повар (шеф-повар)	Костюм рабочий х/б Перчатки резиновые Мыло туалетное Фартук белый Косынка белая	2 шт. 4 пары 4 куска 2 шт. 2 шт.	

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 527227426247742686294735902159890388589213147334

Владелец Курочкина Ольга Юрьевна

Действителен с 17.09.2025 по 17.09.2026