

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДЕТСКИЙ САД № 25 «РЯБИНУШКА»

От работодателя:  
Заведующий МБДОУ  
д/с № 25 «Рябинушка»  
\_\_\_\_\_ Игнатъева Л.Б.

От работников:  
Председатель ПК  
МБДОУ д/с № 25 «Рябинушка»  
\_\_\_\_\_ Белкина О.Ю.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения детского сада № 25 «Рябинушка»**

на 2015 - 2018 гг.

между работодателем и работниками учреждения

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду министерства  
труда и социального развития  
Ростовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду  
\_\_\_\_\_ Г.В. Павлятенко

х. Гундоровский

2015

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками учреждения

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения и заключаемый работниками образовательного учреждения (далее – учреждения) с работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 25 «Рябинушка» в лице заведующего Игнатъевой Ларисы Борисовны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «работниками», представленные профсоюзным комитетом МБДОУ детский сад № 25 «Рябинушка», именуемым далее «Профком» в лице председателя: Белкиной Оксаны Юрьевны.

1.3. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности её работы, долгосрочному поступательному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

**Работодатель** обязуется: (ст.22 ТК)

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста его конкурентоспособности;
- соблюдать Трудовой Кодекс;
  - создавать условия для улучшения качества работы, поощрять лучших работников с учётом мнения трудового коллектива, повышать роль морального и материального стимулирования труда;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;

**Профком:** как представитель работников обязуется (ст.370 ТК)

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами;
- исполнять законодательство о труде;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

**Работники** обязуются: (ст.21 ТК)

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, учебный режим, правила и инструкции по охране труда;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- содержать своё рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;
- беречь и укреплять собственность дошкольного образовательного учреждения, экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у детей бережное отношение к имуществу.
- соблюдать дисциплину труда, установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого, эффективного выполнения возложенных на них обязанностей;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Генерального, отраслевого (тарифного), трехстороннего соглашения Ростовской области. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются (указать, в какой срок) провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора в 3-х дневный срок.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## **2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не ограничиваются.

2.1. Оплата труда работников осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников муниципального учреждения»

2.2. Система оплаты труда включает в себя:

- размеры должностных окладов, размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются сверх минимального размера оплаты труда.

2.3. Минимальная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

Размеры окладов (ставок) работников учреждения (далее – работники) определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, (утверждено приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»).

Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Пр. Минобрнауки России от 24.12.2010 г. №2075). «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой ранее на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

Согласно ст. 129 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

По состоянию на 01.01.2015 г минимальная заработная плата в учреждении составила 5965 рублей.

2.4. Выплата заработной платы производится не реже 2-х раз в месяц:

аванс 15 (числа), окончательный расчет за месяц 1 (числа). При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством (ст.236 ТК)

Заработная плата выплачивается работнику на расчетный счет, указанный в заявлении работника. Работник вправе заменить организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

2.5. Оплата за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством (ст.152, ст. 153, ст. 157 ТК РФ)

2.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

**По вопросам тарификации и нормирования труда стороны пришли к соглашению о следующем:**

2.7. При внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру учета мнения (согласования) профсоюзной организации при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат.

При составлении штатных расписаний должности служащих и профессии рабочих именовать в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОК 016-94), принятым и введенным в действие постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 года № 367 с 1 января 1996 года, а также учитывать последующие изменения, внесенные в него в установленном порядке.

2.8. При определении разрядов оплаты труда работ и рабочих использовать Единые тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих, утвержденные в установленном порядке.

2.9. Тарификацию служащих производить в соответствии с Квалификационными справочниками должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в установленном порядке.

2.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

### **3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

- 3.1. Ликвидацию учреждения по инициативе Работодателя, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест осуществлять только с согласия учредителя.
- 3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ч.2 ст.180 ТК)
- 3.3. Не допускать массового (свыше 10%) сокращения численности работников. Увольнение по инициативе администрации производить согласно КЗОТ.
- 3.4. В целях трудоустройства высвобождаемых в массовом порядке работников заключить договор с Центром занятости населения по вопросам информации о рабочих местах, профориентации рабочих.
- 3.5. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным ст. 180 Трудового кодекса РФ.
- 3.6. Работодатель обязуется предоставлять, предупрежденным о высвобождении работникам, время на поиск другой работы в течение рабочей недели (дня) без оплаты.
- 3.7. Стороны договорились о том, что:
  - 3.7.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в учреждении.
  - 3.7.2. При расширении учреждения обеспечивается приоритет при приеме на работу лиц, ранее уволенных в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы.
- 3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ.
- 3.9. В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в т. ч. и повышение тарифов (окладов).

### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ.**

- 4.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 Трудового кодекса РФ).
- 4.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 Трудового кодекса РФ).
- 4.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем, с учетом мнения представительного органа работников.
- 4.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.
- 4.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

### **5. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

- 5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю ст.91 ТК РФ, кроме следующих категорий работников, имеющих право на сокращенное рабочее время:

- женщины, заключившие трудовой договор с учреждением, расположенным в сельской местности: педагоги – 36 часов в неделю на ставку заработной платы
- музыкальные руководители – 24 часа в неделю на ставку заработной платы,
- остальные категории работников – женщины – 36 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

5.2. В учреждении используются следующие режимы работы:

- В отношении административно-управленческого персонала - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
- В отношении педагогического персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.
- В отношении обслуживающего персонала – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3. Время начала работы в учреждении – 7.30. Время окончания – 16.30.

5.4. Выходными днями в учреждении являются: суббота и воскресенье, а также официально установленные праздничные дни.

5.5. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными общим собранием работников учреждения, или графиками сменности, с учетом мнения профсоюзного органа.

5.6. При суммированном учете рабочего времени по итогам за месяц количество сверхурочных часов определяется как разница между фактически отработанным временем и нормой часов за этот месяц.

5.7. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.9. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. В летний период обслуживающий и вспомогательный персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в учреждении может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

5.13. Работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью:

- воспитателям – 42 календарных дня,
- музыкальным руководителям – 42 календарных дня,
- остальным категориям педагогов – 42 календарных дня,
- обслуживающему персоналу – 28 календарных дней.

5.14. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. (Ст.123 Трудового кодекса РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.16. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- поварам за работу в горячем цехе продолжительностью 3 рабочих дня.
- председателям первичных профсоюзных организаций за общественную работу, продолжительностью 6 календарных дней при наличии финансовых средств.

5.17. Все дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска и суммируются с основным отпуском независимо от его продолжительности.

5.18. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня,
- для проводов детей в армию – 1 день,
- бракосочетание работника – 3 дня,

5.19. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 Трудового кодекса РФ.

5.20. Педагогическим работникам предоставляется длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

Предоставление отпуска производится по личному заявлению работника.

5.21. Дополнительные отпуска предоставляются сверх основного отпуска. (Ст.116–119 Трудового кодекса РФ).

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

6.1. Администрация в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить полное выполнение мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- проводить специальную оценку условий труда. В связи со вступлением в силу Федерального закона № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" от 28 декабря 2013 г. оценке подлежат все рабочие места не реже одного раза в 5 лет.
- проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов организации.
- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения, прохождения всех обязательных профилактических обследований и прививок в соответствии с законодательством РФ об охране здоровья граждан, приказом Минздрава СССР № 555 от 29.09.89 г. (частично), приказами Минздрава России № 90 от 14.03.96 г, № 405 от 10.12.96 г. и № 244 от 14.08.97 г. "О проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров".

6.2. Обеспечить своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными типовыми отраслевыми нормами.

6.3. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

6.4. За счет средств учреждения осуществлять обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

### **Работодатель обязуется:**

- 7.1. Обеспечивать права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами (ст.22 ТК);
- 7.2. За счет средств учреждения осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством;
- 7.4. Внедрять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ. "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования"; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- 7.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;
- 7.6. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст. 65 ТК).
- 7.7. По направлению в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по Ростовской области сканированных образов документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда РФ по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда РФ по Ростовской области.

По направлению в территориальные органы Пенсионного фонда РФ по Ростовской области документов на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.

### **Профком обязуется:**

- обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеративными Законами (в соответствии со ст. 21 ТК);
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный;
- содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными Законами и постановлением облсовпрофа №53-1 от 16 марта 1999 года;
- устанавливать контроль над своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и зарплате застрахованных членов трудового коллектива:
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, получению дополнительных льгот и т.д.
- 

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Взаимоотношения работодателя (администрации) и профсоюзной организации (профкома) строятся на принципах социального партнерства на основании законов, соглашений, настоящего коллективного договора.

8.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст.19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ и др.).

8.3. Профсоюзная организация (профком) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в



профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст.11 Федерального закона о профсоюзах).

8.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизаций работодатель (администрация) бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.5. Через средства информации, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников о деятельности профорганизации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и др.).

8.6. Работодатель предоставляет профорганизации в бесплатное пользование необходимое для её деятельности помещение и средства связи (согласно сметы). (п.1 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (п.3 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

8.8. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25 - 27 Федерального закона о профсоюзах.

8.9. Профком обязуется разъяснять работникам трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, исполнять их выполнения.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

9.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

## **10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

10.1. Контроль соблюдения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.2. При осуществлении контроля обе стороны обязаны предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у неё информацию.

10.3. Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников;

10.4. Стороны: несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

## **11. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

11.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в детском саду и действующая в соответствии с законодательством.

11.2. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК).

11.3. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК).

## **12 . СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

12.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

**Работодатель:**

**Представитель работников**

\_\_\_\_\_  
Подпись Л.Б. Игнатъева  
(Фамилия И.О.)

\_\_\_\_\_  
Подпись О.Ю. Белкина  
(Фамилия И.О.)

"01" декабря 2014 г.

"01" декабря 2014 г.

**Коллективный договор утвержден на собрании работников 01.12.2014 г.**  
(дата)

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
детский сад третьей категории № 25 «Рябинушка»

ПРОТОКОЛ  
общего собрания работников  
МБДОУ д/с № 25 «Рябинушка»

«01» декабря 2014 г.

Присутствовало 11 человек

Представители сторон:

- от работодателя - заведующий МБДОУ Игнатьева Лариса Борисовна
- от работников - председатель профсоюзного комитета Белкина Оксана Юрьевна
- Секретарь - Ковалева Г.Н.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Об утверждении коллективного договора МБДОУ д/с № 25 «Рябинушка» на срок с 2015 по 2018 годы, в новой редакции.

СЛУШАЛИ:

1. Заведующего МБДОУ Игнатьеву Л.Б. - о принятии коллективного договора в новой редакции на 2015 - 2018 годы. Основные изменения в коллективном договоре МБДОУ д/с № 25 «Рябинушка» на 2011 – 2014 годы, зарегистрированном в Администрации Орловского района от 11.11.2011 года за № 35.

ВЫСТУПИЛИ:

2. Председатель ПК Белкина О.Ю. о гарантиях деятельности профсоюзной организации, о контроле за исполнением коллективного договора.

ГОЛОСОВАЛИ:

- «ЗА» - 11 чел.
- «Против» - 0 чел.
- «Воздержалось» - 0 чел.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Принять и утвердить коллективный договор МБДОУ д/с № 25 «Рябинушка» на три года с 2015-2018 г.

Председатель собрания:

Л.Б. Игнатьева

Секретарь собрания:

Ковалева Г.Н.

**ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ  
(примерный перечень)**

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Соглашение по охране труда;
3. Штатное расписание;
4. Положение о системе оплаты труда работников МБДОУ детский сад № 25 «Рябинушка»
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезжиривающими средствами.

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК

О.Ю. Белкина

01.12. 2014 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ  
детский сад № 25 «Рябинушка»  
Л.Б. Игнатьева

01.12. 2014 г.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.**

п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Воспитатель	Халат хлопчатобумажный	2
2	Младший воспитатель	Халат рабочий Халат для уборки группы Халат для раздачи пищи Косынка х\б Перчатки резиновые	2 2 2 3 2
3	Повар	Халат хлопчатобумажный Колпак Фартук	2 2 2
4	Подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Халат рабочий Косынка Фартук прорезиненный	3 2 2 2
5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Халат хлопчатобумажный Халат рабочий Косынка Галоши резиновые	2 2 2 1
6	Дворник	Костюм х\б Перчатки х\б	1 3
7	Заведующий хозяйством	Халат рабочий	2

**Основание:** Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты рабочим и служащим образовательных учреждений.

**СОГЛАСОВАО:**

Председатель ПК

\_\_\_\_\_  
О.Ю. Белкина

01.12. 2014 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МБДОУ д/с № 25 «Рябинушка»

\_\_\_\_\_  
Л.Б. Игнатьева

01.12. 2014 г.

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезжиривающими средствами.**

1. Повар;
2. Подсобный рабочий;
4. Заведующий хозяйством;
5. Машинист по стирке и ремонту спецодежды;
6. Младший воспитатель;

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель ПК

О.Ю. Белкина

01.12. 2014 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**Заведующий МБДОУ  
детский сад № 25 «Рябинушка»  
Л.Б. Игнатьева

01.12. 2014 г.

**СОГЛАШЕНИЕ**

по охране труда

Администрация и профсоюзный комитет муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского третьей категории № 25 «Рябинушка» заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2015 – 2018 года, администрация МБДОУ обязуется выполнить следующие мероприятия по улучшению условий труда работников

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание мероприятия</b>	<b>срок выполнения</b>	<b>Ответственный за выполнение</b>
1.	Проведение косметического ремонта: групповых помещений ДОУ; коридоров и холлов	2015г, 2016г, 2017г.	Заведующий хозяйством, заведующий МБДОУ
2.	Своевременное приобретение спецодежды.	2015-2018гг	Заведующий хозяйством
3.	Приобретение моющих и обезжиривающих средств	2015-2018гг	Заведующий хозяйством
4.	Приобретение средств индивидуальной защиты (перчатки, калоши, респираторы)	2015-2018гг.	Заведующий хозяйством
6.	Перезарядка огнетушителей	2015-2018гг.	Заведующий хозяйством
7.	Вопросы охраны труда и техники безопасности рассматривать на совещаниях при заведующей и заседаниях профкома.	постоянно	администрация, профком
8.	Следить за освещением помещений МБДОУ. Производить своевременную замену люминесцентных ламп и ламп накаливания.	постоянно	Заведующий хозяйством Заведующий МБДОУ
9.	Своевременно проводить инструктаж и проверку знаний у работников МБДОУ по ОТ и ТБ.	В соответствии с требованием	лица, назначенные приказом заведующей МБДОУ
10	Своевременно проводить медицинские осмотры работников МБДОУ	2015-2018гг.	администрация, профком
11.	Проводить учебу персонала МБДОУ по оказанию первой медицинской помощи	2015-2018гг	администрация, профком
12	Осуществление контроля за безопасной работой сотрудников МБДОУ	2015-2018гг.	комиссия по ОТ, заведующий МБДОУ, профком

