

Утверждено на собрании  
(конференции) трудового  
коллектива, протокол №3 от  
«08» мая 2014 года

Коллективный договор  
муниципального казённого дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка - детский сад №5  
«Дельфин» г. Семилуки Воронежской области

---

на 2014-2017 годы

## 1 Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Центр развития ребенка – детский сад №5 «Дельфин» г. Семилуки Воронежской области (далее по тексту – ДОУ).

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) и иными законодательными, нормативными, правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников общеобразовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

-**работники учреждения**, в лице представителя первичной профсоюзной организации – председателя первичной профсоюзной организации **Ивановой Ирины Владимировны**;

-**работодатель** в лице его представителя – заведующего ДОУ **Бычковой Марии Михайловны**.

1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет с 08.05.2014 по 07.05.2017 года.

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7 Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения указанных мероприятий.

1.10 При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11 При ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13 Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательного учреждения.

1.14 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15 Положения коллективного договора обязательны для обеих сторон. Отношения между сторонами регулируются действующим законодательством РФ, а также договором учредителя, районным комитетом профсоюза работников образования и науки РФ по обеспечению социально-экономических и правовых гарантий работников образования на 2014-2017 год.

1.16 Договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

1.18 В ДОУ действует Кодекс профессиональной этики педагога, который должны соблюдать педагогические работники ДОУ.

## **2 Трудовые отношения**

2.1 Трудовые отношения в дошкольном образовательном учреждении регулируются: Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2 При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним под роспись.

2.3 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4 Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст. 59 ТК РФ.

2.5 При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 ТК РФ.

2.6 Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией; инструкцией по охране труда и соблюдению правил техники безопасности и иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении.

2.7 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.8 При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.9 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.10 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.11 При проведении сокращения численности или штата работников, преимущественным правом оставления на работе, дополнительно к установленным действующим законодательством, пользуются, например, педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников, звание «Ветеран труда» и т.д.

### **3 Права и обязанности работодателя**

3.1 Работодатель имеет исключительное право на управление образовательным процессом; обязуется в установленном порядке принимать меры для обеспечения:

- выполнения норм закона РФ «Об образовании» и других нормативных актов по оплате труда работников учреждения, а также социальных выплат и компенсаций;
- реализации в полном объеме положений закона РФ «Об образовании» о статусе ДООУ как юридического лица и регламентации деятельности ДООУ.

3.2 Работодатель имеет право на прием на работу работников ДООУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установлений должностных требований.

3.3 Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4 Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в ДООУ положением.

3.5 Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и воспитанников ДООУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников ДООУ.

3.6 Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом ДООУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7 Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8 Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

О перспективах развития ДОУ;

Об изменениях структуры, штата ДОУ;

О бюджете ДОУ, о расходовании средств.

3.9 Работодатель предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

3.10 Работодатель безвозмездно представляет представителю органа трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий.

3.11 В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

#### **4 Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

4.2 Работодатель обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку, а также повышение квалификации работников ДОУ не реже 1 раза в 3 года через систему учреждений дополнительного профессионального образования по необходимым дошкольному образовательному учреждению специальностям.

4.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

4.5 Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение

осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

4.6 Работодатель создает условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.7 Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри ДОУ.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2 Нормальная продолжительность рабочей недели – 40 часов:

Заведующая – 40 часов в неделю;

Зам.зав. по АХР – 40 часов в неделю;

Зам. Зав. по ВМП – 40 часов в неделю;

Старший воспитатель – 36;

Воспитатель – 36;

Инструктор по физкультуре – 36;

Музыкальный руководитель – 24;

Медицинская сестра – 36;

Пом.воспитателя – 40;

Сторож – 40;

Повар – 40;

Кухонный рабочий – 40;

Кастелянша – 40;

Кладовщица – 40 часов в неделю;

Рабочий по стирке белья и спецодежды – 40;

Уборщик служебных помещений – 40;

Дворник – 40;

Рабочий по обслуживанию здания – 40.

Ненормированный рабочий день устанавливается для:

заведующей;

зам.зав. по АХР;

кладовщицы.

5.3 Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4 По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами ДОУ.

5.5 Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.6 Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7 Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ДОУ:

заведующему – 42 календарных дня;

заместителю заведующего по ВМР – 42 календарных дня;

воспитателям – 42 календарных дня;

инструктору по физкультуре - 42 календарных дня;

медсестре – 42 календарных дня (28 дней основных и 14 дней дополнительных на основании письма Министерства здравоохранения СССР от 04.07.1988 г. № 524, Министерства образования РФ от 28.06.1995г. № 49-М, письма Министерства просвещения СССР от 09.07.1970г. № 67-М, приказа отдела по образованию Семилукского района от 01.09.1999г. № 378 и руководствуясь ст. 116, 117, 119 ТК РФ);

музыкальным руководителям – 42 календарных дня;

старшему воспитателю – 42 календарных дня;

остальным работникам – 28 календарных дней.

5.8 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.9 В случае закрытия ДОУ на длительный срок для проведения ремонтных работ или по другим причинам, работодатель может изменить график отпусков с согласия работников и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10 О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.11 Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

5.12 При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

5.13 Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам:

заведующей – 5 календарных дней;

заместителю заведующей по АХР – 5 календарных дней;

кладовщице – 5 календарных дней.

5.14 Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставляются работникам ДООУ, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению сроком до 14 календарных дней (ст. 128, ст. 173 ТК РФ).

5.15 Дополнительные неоплачиваемые отпуска предоставляются работникам ДООУ по семейным обстоятельствам в следующих случаях:

вступление в брак работника или его ребенка – 3 календарных дня;

смерти близких родственников – 3 календарных дня;

для проводов в армию – 3 календарных дня.

5.16 Педагогические работники через 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определены ТК РФ и Уставом данного учреждения.

## **6 Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

6.1 Заработная плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2 Оплата труда работников ДООУ производится в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников ДООУ, единой тарифной сеткой работников бюджетных организаций, штатным расписанием и сметой расходов.

6.3 Оплата труда работников осуществляется в зависимости от установленного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по профессиональным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

6.4 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ДООУ устанавливаются на основе отнесения должностей к



- соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ:
- приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
  - приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;
  - приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
  - приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».
- 6.5 Тарификация на новый учебный год утверждается заведующей не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.
- 6.6 Заработная плата работников ДООУ (без учета стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников ДООУ, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 6.7 Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, отраслевыми нормативно-правовыми актами и трехсторонним соглашением Воронежской области.
- 6.8 ДООУ в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов, ставок всех категорий работников, а также размеры компенсационных и стимулирующих выплат.
- 6.9 Условия оплаты труда, включая размер оклада, ставки работника, компенсационных, стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 6.10 Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 5 и 20 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право действовать в соответствии со ст.142 ТК РФ.
- 6.11 Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованием действующего законодательства.
- 6.12 Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством (при наличии средств – могут быть установлены коэффициенты, доплаты до уровня 0,5 ставки и т.д.).

6.13 Оплата труда работников, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не менее 20% должностного оклада.

6.14 Изменение оплаты труда производится:

- При увеличении стажа педагогической работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки заработной платы;
- При получении образования или восстановления документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- При присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- При окончании действия квалификационной категории – с месяца, следующего за месяцем, в котором окончилось действие квалификационной категории.

6.15 Стороны договорились сохранять на период до одного года выплату стимулирующего характера за квалификационную категорию педагогическим работникам с учётом имевшейся у них квалификационной категории, приступивших к работе после:

нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребёнком;

нахождения на длительном (более 6 месяцев) лечении;

нахождения в отпуске в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании»;

истечения срока действия квалификационной категории у работника, которому до пенсии по старости (возрасту) осталось не более одного года.

6.16 Стороны пришли к соглашению производить доплаты из фонда оплаты труда:

- за работу в ночное время – 35% от оклада за каждый час работы в ночное время;

- за работу с детьми помощникам воспитателя – 30% от оклада;

- за тяжелые и вредные условия труда (исправить: за особые условия труда):  
пом. воспитателя – 10%

рабочий по стирке белья и спецодежды – 10%

уборщик бассейна – 10%

уборщик служебных помещений – 10%

кухонный рабочий – 10%

6.17 Работу в праздничные дни оплачивать в двойном размере;

6.18 При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

6.19 Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.20 Обучение по повышению квалификации с отрывом от производства производить

за счет учреждения с сохранением за работником средней заработной платы;

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

6.22 Премирование работников ДОО производится за счет бюджетных средств в соответствии с Положением об оплате труда работников ДОО. Выплата производится из экономии фонда заработной платы.

## **7 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

7.1 Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

7.2 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.3 Стороны договорились считать массовым высвобождение более 10 работников в течение 30 дней.

7.4 Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

7.5 Стороны договорились, что:

7.6 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при 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 образовательном учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации.

7.7 Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

7.8 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **8 Охрана труда и техника безопасности**

8.1 В соответствии с ТК РФ Работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучения технике безопасности,

разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности.

8.2 Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

8.3 Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

8.4 За счет бюджетных источников работодатель обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, проводит страхование сотрудников (добровольное медицинское страхование).

## **9 Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

Стороны договорились о том, что:

9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9.5 С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.6 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, оргтехнику, транспорт (ст. 377 ТК РФ).

9.7 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.9 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10 Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11 Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- Привлечение к работе в выходные дни 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 (ст. 180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего распорядка дня (ст. 190 ТК РФ);
- Создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

## **10 Обязательства профсоюза**

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Выступать инициатором заключения коллективного договора, осуществлять контроль за его реализацией.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.6. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению фондов стимулирования, тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

10.8. Осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

10.9 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.10 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.11 Вести учет:

- сотрудников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- детей сотрудников, нуждающихся в летних оздоровительных лагерях;

Направлять заявки сотрудников уполномоченному району.

10.12 Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работникам в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.13 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11 Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

Стороны договорились о том, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании трудового коллектива.

11.3 Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4 Соблюдают установленный порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры для их разрешения – забастовки.

11.5 В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня его подписания.

11.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8 Приложениями к Коллективному договору являются:

11.8.1 Положение об оплате труда работников ДОУ;


11.8.2 Правила внутреннего трудового распорядка;

11.8.3 Соглашение об охране труда на 2014 год.

Подписи сторон:

**От работодателя:**

Заведующая муниципального  
казенного дошкольного  
образовательного учреждения  
«Центр развития ребенка – детский  
сад №5 «Дельфин» г. Семилуки  
Воронежской области

 Бычкова М.М.  
«08» мая 2014г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципального казенного  
дошкольного образовательного  
учреждения «Центр развития ребенка –  
детский сад №5 «Дельфин» г. Семилуки  
Воронежской области

 Иванова И.В.

«08» мая 2014г.



Прошнуровано, пронумеровано  
и скреплено печатью

*16*

листов  
заведующий МКОУ «ДВР» - д/с №5  
«Дельфин»

*М.М. Рыжова*  
директор

