

От Работодателя:  
Заведующий МБДОУ № 20 «Вишенка»  
г. Грозного  
Зайнугаева Деши Сейдальбиевна



\_\_\_\_\_ 2014 г.

От работников:  
Председатель ПК  
МБДОУ №20 «Вишенка» г. Грозного  
Елмурзаева Наталья Ахмедовна

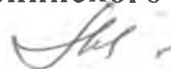
  
\_\_\_\_\_ «01» сентября 2014 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МБДОУ № 20 «Вишенка» г. Грозного**  
**на 2014 – 2017 г.г.**

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в отделе труда и социального развития  
Ленинского района г. Грозного

Регистрация № 344

Начальник отдела труда и социального развития  
Ленинского района г. Грозного



\_\_\_\_\_ /Дадурев И.И.



«04» \_\_\_\_\_ 2014 г.

М.П. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ 2014 г.

## Раздел 1.

### Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 20 «Вишенка» г.Грозного» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1.Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице заведующего МБДОУ «20 «Вишенка» г.Грозного» Зайпулаева Деши Седальвиевна

Работодатель в лице председателя ПК Елмурзаевой Натальи Ахмедовны, действующей на основании решения собрания коллектива от 01.09.2014г. Протокол № 01.

### 1.2.Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплата труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## Раздел 2.

### Оплата и нормирования труда, гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, одного раза в месяц в кассе организации 30-31 числа каждого месяца, в зависимости от поступлений дотаций из соответствующего бюджета, либо по заявлению работника перечисляются на его лицевой счет в банке за счет работодателя

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетом, индексация производится в порядке, установленном законами и

иными нормативными правовыми актами, а в других организациях – по договоренности сторон).

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст.372 ТК).

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

2.1.6. Систему оплаты труда (повременно на основе тарифных ставок) устанавливать по категориям работников. Труд штатных сотрудников оплачивать повременно на основе тарифных ставок, указанных в приложении №2. Кроме того, выплачивать им премию в соответствии с Положением о премировании.

2.1.7. Установить тарифную ставку (оклад) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Установить тарифные коэффициенты между разрядами, согласно приложению №3.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

2.1.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.3. Гарантии компенсации.

2.3.1 Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах возмещения затрат, но не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для

организаций, финансируемых из республиканского бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

2.3.4. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников организации, уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размерах, установленных Трудовым кодексом.

### **Раздел 3.**

#### **Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выбранному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово – экономического положения организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- поработавшим в организации более 5 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## Раздел 4.

### Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работников) помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;

- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13:00 до 14:00 часов.

4.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.5. предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

## Раздел 5.

### Охрана труд

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Провести аттестацию рабочих по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методом и приемом выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

5.1.5. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

5.1.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в группах и за выполнением соглашения по охране труда

5.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательством и нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа.

## **Раздел 6.**

### **Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

6.1 Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (15), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, согласно прилагаемому перечню.

6.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

6.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

6.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

## **Раздел 7.**

### **Заключительные положения**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках. В целях более эффективного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются

ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора (приложение №4).

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

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

7.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Примечание: При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов – за счет организации).



## Перечень

### Приложений к коллективному договору

1. Численность работников, охваченных КД, в т. ч. Женщин (чел.).
2. Штатное расписание.
3. Список ответственных по контролю за исполнением принятых обязательств.
4. Соглашение по охране труда.
5. Организационно-правовая форма организации:
  - вид экономической деятельности – деятельность муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений;
  - организационно-правовая форма - бюджетное учреждение;
  - вид собственности – собственность субъектов РФ.
6. Рабочее время (с 7.00ч. – 19.00ч.).
7. Минимальный оклад.
8. Порядок индексации.
9. Доплаты к тарифным ставкам – на основании положения о надбавке.
10. Отпуска:
  - ~~в~~ работах с вредными или опасными условиями труда;
  - ~~в~~ работах с ненормированным рабочим днем;
  - в случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников.
11. Занятость:
  - мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников;
  - ~~доплаты~~ доплаты к выходному пособию (не предусматривается);
  - другие меры по социальной защите и обеспечению занятости.

## Приложение №1

Численность работников МБДОУ «Детский сад №20 «Вишенка» г.Грозного»,  
охваченных КД , всего 34 чел., в том числе женщин-24.