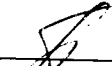


МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 435»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2015 – 2018 годы

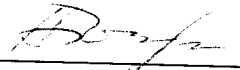
От работодателя:

Заведующий  
МАДОУ «Детский сад № 435»

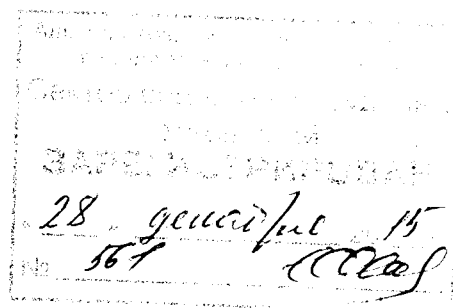
 / Дмитриева С.П.

«23» декабря 2015 г.

От Работников (председатель  
профсоюзного комитета):

 / Богданова Н.С.

«23» декабря 2015 г.



г. Нижний Новгород  
2015

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между администрацией муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 435» (далее «Учреждение») в лице заведующего Дмитриевой СП. (далее «Работодатель») и трудовым коллективом (далее «Работники») муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детского сада № 435», в лице председателя профсоюзного комитета Богдановой Н.С. (далее «Профком»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и другими действующими законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения (в том числе - совместителей).

1.4. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют с ним одинаковую силу.

1.5. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, определенных Трудовым кодексом РФ (ст. 43) и настоящим коллективным договором.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует в течение установленного в нём срока.

1.9. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА.

2.1. Оплата труда Работников производится в соответствии с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, коллективным договором.

2.2. Система оплаты и стимулирования труда регламентируется

Положением об оплате труда работников МАДОУ (Приложение № 1).

2.3. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: 18-го числа текущего месяца - аванс, 3-го числа последующего за отчётным месяца -полный расчёт. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.4. Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.5. Форма расчетного листка (Приложение № 2) утверждается Работодателем с учетом мнения профкома.

2.4. Заработная плата перечисляется работникам, согласно их письменного заявления, на пластиковую банковскую карту.

2.5. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч.2, ст. 142 ТК РФ), при этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч.1 ст. 157 ТК РФ).

2.6. При наступлении у Работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада (ставки) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

2.7. Штатное расписание ежегодно утверждается заведующим Учреждения по согласованию с департаментом образования и департаментом финансов администрации города Нижнего Новгорода и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения.

2.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

2.9. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ (ст. 142 ТК РФ).

### **3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА.**

Режим труда и отдыха работников Учреждения регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3).

## 4. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ.

4.1. Работодатель гарантирует:

4.1.1. Высвобождение Работников в связи с сокращением численности или штатов осуществлять в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 81, 82) и законом «О занятости населения».

4.1.2. Предоставление рабочих мест, при наличии вакансий, в первую очередь Работникам своего Учреждения.

4.1.3. Предоставление преимущественного права для оставления на работе в случае высвобождения лицам, перечень которых определен законодательством (ст. 179 ТК РФ), а также:

- Работникам предпенсионного возраста (за 2-3 года до пенсии);
- Работникам, проработавшим в данном Учреждении свыше 10 лет;
- Одиноким родителям, воспитывающим детей до 18-летнего возраста;
- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенным ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- Работникам, применяющим инновационные методы работы.

4.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

4.3. Работодатель с учётом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Предоставлять право педагогическим работникам на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

4.4.2. 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течении одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и до 3-х лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

## 5. ОХРАНА ТРУДА.

- 5.1. Обязанности Работодателя регламентируются статьей 212 ТК РФ.
- 5.2. Обязанности Работников регламентируются статьей 214 ТК РФ.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

6.1. Оказание материальной помощи Работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи со смертью близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
- в связи с регистрацией брака Работника.

6.2. 100 % льгота Работникам за содержание детей в детских дошкольных учреждениях;

6.3. Первоочередное право на получение путёвок при устройстве детей в данное Учреждение.

6.4. Предоставление Работникам отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака Работника - до 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- для переезда на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в случае работы в течение календарного года без больничных листов - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней.

6.6. Оказание ежегодной материальной помощи матерям - одиночкам в пределах фонда оплаты труда.

6.7. Обеспечение профилактических медицинских осмотров Работников за счёт средств Работодателя.

6.8. Ветеранам труда, при продолжении своей трудовой деятельности, предоставление ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 30 рабочих дней в году.

6.8 Оказание материальной помощи членам профсоюза в пределах фонда профсоюзной организации:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи со смертью близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случае пожара, гибели имущества и т.п.;
- к юбилейной дате;
- в связи с регистрацией брака Работника.

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФКОМА И ВЫБОРНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Представительным органом коллектива Работников Учреждения выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту Работников Учреждения.

7.2. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, выполнения коллективного договора.

7.3. Права и гарантии деятельности профсоюзного комитета Учреждения определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г., № 10-ФЗ, Уставом Учреждения, коллективным договором.

7.4. Работники Учреждения, члены профсоюза, могут вступить в Кредитный потребительский кооператив «Кредитный союз образования» для получения денежного займа на личные нужды.

7.5. Работники Учреждения, члены профсоюза, имеют право на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение по льготной стоимости.

7.6. Профсоюзный комитет обязательно участвует при рассмотрении вопросов, касающихся:

- расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- привлечения работника к сверхурочной работе, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 99 ТК РФ;
- привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ;
- очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждения локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- гарантий и компенсаций работникам при ликвидации Учреждения, сокращения численности или штата работников Учреждения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разработки и утверждения инструкций по охране труда для работников Учреждения (ст. 212 ТК РФ)

7.7. Работодатель гарантирует:

7.5.1. Предоставлять помещение для проведения заседаний, хранения документации.

7.5.2. Предоставить профсоюзному комитету стенд в доступном для всех Работников месте для размещения информации, а также возможность пользования телефоном, факсом, персональным компьютером, аудио-видео техникой.

7.5.3. Предоставлять по предложению руководства профкома членам профкома свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы.

7.5.4. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении.

## **8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими договор, их представителями,

соответствующими органами по труду.

8.2. При осуществлении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса (*ст. 51 ТК РФ*).

8.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, один раз в год отчитываются на Общем собрании работников Учреждения.

8.4. Лица, подписавшие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством РФ.

Приложения.

1. Положение об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад № 435».
2. Форма расчетного листка для работников МАДОУ «Детский сад № 435».
3. Правила внутреннего трудового распорядка работников МАДОУ «Детский сад № 435».
4. Нормы выдачи сертифицированных средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 435».
5. Нормы выдачи смывающих и (или) обеззараживающих средств работникам МАДОУ «Детский сад № 435».
6. Соглашение по охране труда.