

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Кургана «Центр развития ребенка – детский сад № 115».**

(полное наименование организации)

Коллективный договор

на 20014 – 2017 год

От работодателя:

Пашкова В.И., заведующая

МБДОУ «Детский сад № 115»



От работников:

Ионкина В.В., председатель ООС

МБДОУ «Детский сад № 115»

г. Курган

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Центр развития ребенка – детский сад № 115», представленный в лице заведующей МБДОУ «Детский сад № 115» Пашковой В. И., именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные Органом Общественной Самодеятельности, именуемой далее «ООС» в лице её председателя Ионкиной В.В.

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием трудового коллектива.

1.5. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.11. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в

непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.14. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях колдоговора.

2.4. Локальные нормы, установленные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

III. Обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения - за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);
- использовать досрочный перевод на пенсию за счет средств предприятия;
- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения ООС.

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать дополнительную компенсацию работнику в случае расторжения с ним трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении его за 2 месяца в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7. Администрация обязана предоставить право каждому работнику на повышение профессиональной квалификации по занимаемой должности, а каждый работник обязан повышать уровень профессионального мастерства в соответствии с рекомендациями по аттестации.

3.8. Осуществляет подготовку учреждения к новому учебному году.

3.9. Разрабатывает и согласовывает с ООС должностные обязанности, инструкции по охране труда и ТБ.

3.10. Составляет график предоставления ежегодных отпусков сотрудников не позднее 15 декабря каждого года. Согласовывает его с ООС.

3.11. Устанавливает суммированный учет рабочего времени и скользящий график (12-ти часовой рабочий день по скользящему графику с учетом в год рабочей нормы рабочего времени).

IV. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (*Приложение № 1* ст. 190 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется согласовывать с Органом общественной самодеятельности следующие вопросы:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- График работы;
- График отпусков
- поощрение работников;
- привлечение к дисциплинарной ответственности;
- расторжение трудового договора по инициативе администрации;
- утверждение должностных инструкций, инструкций по охране труда и технике безопасности.

4.4. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с частью второй или четвертой статьи 73 ТК РФ.

4.5. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день

при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

4.6. Перерыв для отдыха предоставляется всем категориям, работающих, согласно правилам внутреннего распорядка, кроме воспитателей, занятых непосредственно на группах с детьми.

4.7. Устанавливать перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность его устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка по соглашению между работником и работодателем (ст. 108 ТК РФ).

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (*Приложение № 2*, ст. 117 ТК РФ).

Предоставлять длительный отпуск без сохранения заработной платы педагогическим работникам сроком до 1 года в соответствии с Положением о его предоставлении, согласно Закону об образовании (ст. 55 и ст. 335 ТК РФ), порядок и условия которого определяются Уставом учреждения.

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется продолжительностью не менее 3 календарных дней (*Приложение № 2*, ст. 119 ТК РФ).

4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.13. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, участники Великой Отечественной войны и другие.

4.14. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.15. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 ТК РФ);

- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

V. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится на основании «Положения об оплате труда и о порядке установления доплат и выплат работникам Муниципального бюджетного

дошкольного образовательного учреждения города Кургана «Центр развития ребенка – детский сад № 115». (Приложение № 3)

5.2. Настоящее Положение об оплате труда разработано в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, приказом Главного управления образования Курганской области от 04.06.2013 г. № 1161 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений Курганской области», а также иными нормативно-правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, с целью определения единых подходов к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных автономных и бюджетных дошкольных образовательных учреждений города Кургана (далее – образовательные учреждения).

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

В субъекте Российской Федерации региональным соглашением о минимальной заработной плате может устанавливаться размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации может устанавливаться для работников, работающих на территории соответствующего субъекта Российской Федерации, за исключением работников организаций, финансируемых из федерального бюджета.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации устанавливается с учетом социально-экономических условий и величины прожиточного минимума трудоспособного населения в соответствующем субъекте Российской Федерации.

Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133.1).

5.4. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату 9 и 24 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

- производить доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон (ст. 151 ТК РФ).

5.5. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднеемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить их с уплатой % (денежной компенсацией) в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.7. Установление разрядов работникам производится по тарифной сетке в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками с учетом образования и стажа работы, утверждаемой Законом Курганской области.

5.8. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить на основе специальной оценки условий труда. На момент принятия колдоговора установить доплаты категориям работников, указанным в *Приложении № 4* к настоящему колдоговору.

5.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.10. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 40 % от тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время, с учетом мнения представительного органа работников (ст. 154 ТК РФ).

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.11. Производить оплату сторожам с суммарным учетом рабочего времени и скользящему графику

5.12. Оплата времени простоя:

- по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

VI. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии.

6.1. Осуществлять контроль за своевременным прохождением обязательных и периодических медицинских осмотров (*Приложение № 5*)

6.2. Обеспечить, санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием работников в соответствии с требованиями охраны труда:

- создать аптечки, укомплектованные набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.3. Обеспечить дополнительные гарантии охраны труда:

- соблюдать установленные ограничения на привлечение к выполнению тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, к сверхурочным работам работников, которые имеют медицинские противопоказания (ст. 224 ТК РФ).

6.4. Переносить очередной отпуск при выделении работнику путевки на санаторно-курортное лечение на срок действия путевки.

6.5. Организовать питание работников, согласно письменному заявлению, установив час обеденного перерыва по согласованию с ООС.

6.6. Производить оплату за питание по себестоимости продукции.

6.7. Продавать пищевые отходы, используя деньги на нужды учреждения.

6.8. Юбилерам (55, 60 лет), проработавшим на предприятии более 10 лет выплачивать разовое вознаграждение.

6.9. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации с вручением ценного подарка.

6.10. Работникам, совмещающим работу с обучением предоставлять отпуска, согласно Трудовому кодексу РФ.

6.11. Использовать материальные средства со специального счета на повышение квалификации педагогов в других городах.

6.12. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем при направлении его на обучение за счет средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

6.13. Выплачивать материальную помощь в соответствии с «Положением о порядке выплаты материальной помощи сотрудникам МДОУ г. Кургана «ЦРР-Д/с № 115» (*Приложение №6*)

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены.

7.1.3. Принять меры по реализации Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда (Приложение № 7).

Выделять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда средства в сумме 30 000 руб в год.

7.1.4. Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда или Соглашения по охране труда и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда.

7.1.5. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.7. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности (Приложение № 5) за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

7.1.8. Обеспечить за счет средств организации работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Нормами бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам организации (Приложение № 8) и Нормами бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам организации (Приложение № 9). Организовать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в необходимых случаях средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее соответствующей обработки.

7.1.9. Утверждать с учетом мнения ООС на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов:

а) Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочную трудовую пенсию за вредные условия труда по Списку №2 (Списку №1) (Приложение № 11);

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда (Приложение № 4);

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда (Приложение № 2);

7.1.10. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.

7.1.11. Обеспечить совместно с ООС проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах организации и структурных подразделений.

7.1.12. Обеспечить участие ООС в расследовании несчастных случаев на производстве.

7.1.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников:

- выделение средств на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения в пределах выделенной суммы и в порядке очередности.

7.1.14. Обеспечить безопасность труда работников, занятых в холодное время года на открытом воздухе.

7.2. Выборный Орган Общественной Самодеятельности обязуется:

7.2.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

7.2.2. Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора через уполномоченных по охране труда.

7.2.3. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

7.2.4. Проводить обучение уполномоченных по охране труда.

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.

7.3.2. Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.

7.3.3. Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

IX. Заключительные положения.

Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

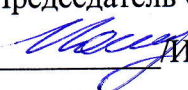
При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора производить не реже двух раз в год, за полугодие и год.

Руководитель организации

М.П.  Пашкова В.И.

Председатель ООС

 Ионкина В.В.