

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МБДОУ №395
Мельгунова О.А.
2012г

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МБДОУ №395
Меденникова Л.А.
« 11 » 2012г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2012- 2015 годы

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
– детский сад № 395

утверждён на собрании трудового коллектива,
протокол № 3 от 11.10.2012г.

Зарегистрировано
ИКУ "Екатеринбургский союз ИС"
" 16 " Января 2013г.
Запись за № 7

г. Екатеринбург

Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении - детский сад № 395.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ – детский сад № 395 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению и установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета Мельгуновой О.А.
 - работодатель в лице его представителя заведующего МБДОУ Меденниковой Л.А.– детский сад 395.
- 1.4. Настоящий коллективный договор разработан на основе : Конституции Российской Федерации; Трудового Кодекса и иных нормативных актов о труде, действующих на территории Российской Федерации; законов Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
- 1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального, Отраслевого(тарифного), регионального Соглашений, а также трехстороннего Соглашения между Управлением образования и культуры администрации Орджоникидзевского района г.Екатеринбурга, Районным советом директоров образовательных учреждений и районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2005-2007год.
- 1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.8. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения,

изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

Работодатель обязуется:

1.10. Направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

1.11. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.12. В случае выполнения условий коллективного договора работодателем не участвовать в проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

Раздел 2. Трудовые отношения

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57,58,67 ТК РФ (для работников учреждений высшего профессионального образования также в соответствии со ст. 332 ТК РФ).

2.2. В связи с переходом на новую систему оплаты труда внести дополнения и изменения в трудовые договоры с работниками с указанием обязательных условий:

- условия, определяющие характер работы;
- режим рабочего времени и отдыха;
- компенсация за тяжелую работу и работу с вредными условиями труда;
- размер оплаты труда;
- вручение должностной инструкции в соответствии с наименованиями, требованиями, указанными в действующих квалификационных справочниках;
- условие оплаты труда: размер оклада, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты и выплата материальной помощи;
- возможность улучшения социально-бытовых условий работника и его семьи;
- неразглашение конфиденциальной информации.

- 2.3. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действие. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.
- 2.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Работники обязуются:

- 2.5. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
- 2.6. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
- 2.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**Раздел 3. Обеспечение занятости.
Подготовка и переподготовка кадров.**

Работодатель обязуется:

- 3.1. Ставить в известность профсоюзный комитет о предстоящем сокращении штата в срок не позднее, чем за 3 месяца, а работников учреждения – за 2 до предполагаемого сокращения.
- 3.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.
- 3.3. При сокращении численности штата работников увольнение членов профсоюза производить по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 3.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе лицам, указанным в статье 179 ТК РФ, а также членам профсоюза, одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет и родителям, воспитывающим детей-инвалидов.

Стороны договорились:

- 3.5. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
- 3.6. Совместно разрабатывать программы(планы) обеспечения занятости.
- 3.7. Обеспечить повышение квалификации и профессиональную переподготовку кадров.
- 3.8. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращение численности или штата, гарантируется после увольнения (на основании районного трехстороннего соглашения):

- сохранение очереди на улучшение жилищных условий в течение 1 года;
- пользование детскими дошкольными учреждениями с сохранением льгот по оплате за содержание детей в течение 1 года;;
- преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2).

4.2. Установить продолжительность рабочего времени:

40 часов в неделю: заведующему ДОУ;

заместителю заведующего по воспитательной и методической работе;

заведующему хозяйством;

уборщику служебных и производственных помещений;
дворнику;

кастелянше;

кладовщику;

повару;

подсобному рабочему;

младшему воспитателю;

делопроизводителю;

инженеру теплотехнику;

инженеру энергетику;

рабочему по стирке и ремонту спецодежды;

рабочему по комплексному обслуживанию здания и ремонту сооружений;

36 часов в неделю: педагогу-психологу;

25 часов в неделю: воспитателям;

24 часа в неделю: музыкальному руководителю;

20 часов в неделю: учителям-логопедам.

4.3. Установить сокращенную продолжительность рабочего времени: для работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов в неделю;

4.4. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.5. Предоставлять женщины, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (ст. 258 ТК РФ).

4.6. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом.

4.7. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст.114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем две недели до наступающего календарного года.

4.8. Педагогическим работникам образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ) (по заявлению работника).

4.9. Обеспечить льготное предоставление отпусков следующим категориям работников:

- работникам моложе 18 лет;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;
- работникам, имеющим трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;
- медицинским работникам.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. (ст.136 ТК РФ).

Стороны договорились:

4.11. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, за работу во вредных условиях труда и др.

4.12. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств профкома, предусмотренный законодательством сверхустановленных следующих случаях:

- за большую помощь первичной профсоюзной организации -1 день;
- председателю профкома – 3 дня.

4.13. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- юбилейные даты (50,55 лет) – 1 день;
- усыновление ребенка – 3 дня;
- по случаю смерти близких родственников – 3 дня;
- матерям, имеющим детей первоклассников – 1 день (1 сентября);
- работникам, имеющим детей инвалидов – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц;
- за выполнение работы, не входящей в должностные обязанности – 3 дня;
- работникам, работающим в течение года без больничного листа 3 дня;
- поварам, работающим у плиты – 3 дня.

4.14. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению сторон, по письменному заявлению работника (ст. 128 ТК РФ).

4.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы – до 14 календарных дней в году; работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году; в случае отсутствия производственной необходимости предоставлять отпуск работающей одинокой матери, воспитывающей ребенка да 14 лет – до 14 календарных дней в году; родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году; родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году.

Раздел 5. Оплата труда.

Стороны договорились:

5.1. Производить оплату работников в соответствии с Положением о системе оплаты работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», Постановлением Правительства Свердловской области от 25.06.2010г., № 973-ПП, Постановлением Главы г. Екатеринбурга № 5082 от 01.11.2010г. «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург», на основании распоряжения начальника Управления образования Администрации г.Екатеринбурга № 669-ру от 26.11.2010г. «Об утверждении объемных показателей».

На основании Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «город Екатеринбург»:

- производить выплаты компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда сотрудникам за расширение зоны обслуживания и выполнение дополнительных функций;

- производить премирование работников из сформированной части, стимулирующей части фонда оплаты труда (при условии создания стимулирующей части);

- создать комиссию по распределению стимулирующей части, в состав которой ввести представителей ПК МБДОУ;

- Разработать Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад №395 и представить в виде приложения к коллективному договору (Приложение 1.).

5.2. Согласовывать ежегодно штатное расписание.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Стороны обязуются:

- 6.1. Ежегодно принимать соглашение по улучшению условий и охраны труда, мероприятия по охране труда.
- 6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников и создать совместную комиссию по охране труда.
- 6.3. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в организации и своевременно информировать работников о принимаемых мерах.

Работодатель обязуется:

- 6.4. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.
- 6.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на все должности, профессии и виды выполняемых работ с учетом мнения профсоюзной организации.
- 6.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
- 6.7. Предусматривать финансирование предприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) согласно ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 6.8. Пройти обучение и проверку знаний по охране труда, требований охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003г. №1/29.
Организовать обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.
- 6.9. Определить перечень работ для выполнения которых при поступлении на работу обязательны предварительные и периодические медицинские осмотры работающих в целях предупреждения профзаболеваний, несчастных случаев, согласно приказа от 14.03.1996г. № 90 «О порядке проведения предварительных и периодических медицинских осмотров работников и регламентов допуска к профессии».
Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.
- 6.10. Провести аттестацию рабочих мест. Аттестацию проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

- 6.11. Сертифицировать работы по охране труда.
- 6.12. Обеспечить своевременную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты. Проводить ремонт, стирку, сушку спецодежды и спецобуви, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств.
- 6.13. Обеспечить своевременную выдачу работникам моющих, смазывающих и обезвреживающих средств.
- 6.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профзаболеваний в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. № 125-ФЗ.
- 6.15. Своевременно производить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Профком обязуется:

- 6.16. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.
- 6.17. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.
- 6.18. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.
- 6.19. Предъявлять требования к руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

Работники обязуются:

- 6.20. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.
- 6.21. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- 6.22. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- 6.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.
- 6.24. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

Раздел 7. Социальные гарантии.

Стороны договорились:

- 7.1. Добиваться выделения для детей сотрудников учреждения:
 - путевок в летние оздоровительные лагеря;
 - мест в детских дошкольных учреждениях;

- новогодних подарков;
- организации оздоровления сотрудников через санаторий-профилакторий «Бодрость», «Юбилейный»;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.2. Оказывать материальную помощь работникам.

7.3. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и т.д.)

Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились:

8.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. Первичная профсоюзная организация ДООУ представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

8.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому Кодексу Российской Федерации.

8.4. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок, другим социально-трудовым вопросам.

Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.5. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.6. На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет райкома.

8.7. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять членам профсоюзного комитета по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

8.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

Профком обязуется:

8.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.11. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.12. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.14. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.15. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 10. Заключительные положения.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а так органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Работодатель за не исполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Приложение:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ – детский сад № 395
2. Соглашение администрации и профсоюзной организации по охране труда в МБДОУ – детский сад № 395
3. Положение об оплате труда работников МБДОУ – детский сад № 395
4. График работы сотрудников МБДОУ – детский сад № 395
5. График перспектив аттестации педагогических работников
6. Порядок проведения медицинских осмотров
7. Порядок проведения инструктажа на рабочем месте, вводного инструктажа, повторного инструктажа