

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения «Детского сада № 15»
г. Таганрога
на 2013-2016 годы

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Заведующий
МБДОУ д/с №15

О.Н.Алексенко
(подпись Ф.И.О.)

«__»_____20__г.

М.П.

ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ д/с №15

Н.А.Пахомова
(подпись Ф.И.О.)

«__»_____20__г.

М.П.

1. 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 «Детском саду № 15».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – Учреждение) 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, иными нормативными правовыми актами, соглашением между городским Управлением образования и городской профсоюзной организацией работников народного образования г. Таганрога на 2013-2015 годы.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
 - работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее-профком), в лице – Пахомовой Надежды Алексеевны;
 - работодатель в лице его представителя – заведующего Алексенко Ольги Николаевны.
- 1.4 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.8 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9 При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10 При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

- 1.13 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
- 1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.
- 1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон)
- 1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- 1) Устав дошкольного образовательного Учреждения;
 - 2) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 3) тарификации работников;
 - 4) соглашение по охране труда: инструкции для работников по охране труда;
 - 5) положение об установлении доплат и надбавок педагогическим работникам и обслуживающему персоналу;
 - 6) распределение компенсационных выплат;
 - 7) график отпусков;
 - 8) другие локальные нормативные документы.
- 1.17 стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.
- 2.4 В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и т.п. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

- 2.5 Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в декретном отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается им на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.
- 2.6 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
- 2.7 Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки работника в течение года по сравнению той, что была оговорена в трудовом договоре или в приказе руководителя Учреждения, возможны только:
- а) по взаимному согласию сторон
 - б) по инициативе работодателя в случаях :
 - уменьшения/увеличения количества групп Учреждения;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей свой отпуск по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- В указанных в подпункте б) случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.8 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.
- 2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.
- 3.2 Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Учреждения.
- 3.3 В случае направления работника 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).
- 3.4 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-176 ТК РФ.
- 3.5 Организовать проведение аттестации педагогических работников соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

- 4.1 Работодатель обязуется:
- 4.1.2 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.1.3 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы
- 4.1.4 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с *предварительного согласия*) профкома (ст. 82 ТК РФ).
- 4.2 Стороны договорились, что:
- 4.2.1 Преимущественное право на сохранение работы 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 Учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей, не достигших до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов, не достигших 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года (и другие категории работников); беременные женщины, имеющие детей до 3 лет, одинокие женщины, имеющие ребенка до 14 лет, не могут быть уволены из учебного заведения по инициативе администрации за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 4.2.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.2.3 Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в Учреждении; возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).
- 4.2.4 При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.
- 4.2.5 Продлевать до одного года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим работникам и руководящим работникам в случаях:
- возобновления работы в связи с выходом на пенсию независимо от ее вида;
 - длительной временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам;

- нахождения в отпуске до одного года.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 5.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ) (*приложение ...*) утверждаемыми работодателем с учетом мнения (*по согласованию*) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.
- 5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, воспитательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3 Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем (трудовой договор)
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.6 Привлечение работников Учреждения к выполнению работы не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.7 Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (*по согласию*) профкома. О начале отпуска работник должен быть оповещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 123-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).
- 5.8 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.
- 5.9 Работодатель – заведующий – устанавливает следующий перечень работников с ненормированным рабочим днем:

- заведующий;
- заместитель заведующего по хозяйственной части;
- заместитель заведующего по учебно-воспитательной работе

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 6.1 Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационных категорий, присвоенных по результатам аттестации.
- 6.2 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Дни выплаты заработной платы - 1 и 15 число текущего месяца.
- 6.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (*приложение*)

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1 Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2 Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.3 Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания, согласно постановлению правительства.
- 7.4 Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях с процентной скидкой по оплате за их содержание согласно решению Городской Думы.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

- 8.1 Работодатель обязуется обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.ст. 219, 220 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (*приложение*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.
- 8.3 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

- 8.4 Обеспечивать работников моющими, обеззараживающими средствами в соответствии с утвержденными перечнями профессий и должностей (*приложение*).
- 8.5 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны не по вине работников (ст. 220 ТК РФ).
- 8.6 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).
- 8.7 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.8 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.9 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (*обследований*) работников.
- 8.10 По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 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.
- 9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (*по согласованию*) профкома в случаях, предусмотренных законодательством настоящим коллективным договором.
- 9.4 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5 Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
- 9.6 Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома согласно «Положению о компенсационных и стимулирующих выплатах» (ст. 377 ТК РФ).
- 9.7 Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, по аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и др.
- 9.8 Работодатель с учетом мнения (*по согласованию*) профкома рассматривает вопросы:
 - расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза по инициативе работодателя;
 - привлечение к сверхурочным работам;

- очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

- 10.1 Профком обязуется представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников не являющихся членами профсоюзов в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
- 10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе о присвоении категорий по результатам аттестации работников.
- 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 в суде.
- 10.6 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.
- 10.7 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков и их оплаты.
- 10.8 Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических рабочих мест, охране труда и других.
- 10.9 Осуществлять культурно-массовую работу в Учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 11.1 Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.2 Совместно рассматривать все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.3 Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтных ситуаций, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.4 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

- 11.5 Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания. Если установленный срок истек, коллективный договор действует до тех пор пока не будет заключен новый, либо не будет изменен, дополнен действующий.