

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение города Кургана «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Золотая рыбка» на 2013 – 2016гг.

От работодателя:

Заведующая МБДОУ «Детский сад № 6»

 Махно Н.А.

От работников:

Председатель СТК МБДОУ «Детский сад №6»

 Аверина Л.В.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Главном управлении по труду и занятости населения Курганской области

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель организации по труду _____
МП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. СТОРОНЫ И НАЗНАЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателями и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация детского сада, представленной заведующей МБДОУ «Детский сад № 6» Махно Н.А., именуемой далее «Работодатель» и работники МБДОУ «Детский сад № 6» в лице председателя Совета трудового коллектива.

1.2. Предмет коллективного договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения по охране труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым Кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон и распространяется на всех работников организации.

1.4. Общие обязательства.

1.4.1. Администрация признает право СТК на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, осуществление контроля за его выполнением.

1.4.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством РФ, законом Курганской области «О регулировании системы социального партнерства в Курганской области», городским трехсторонним соглашением работников народного образования».

1.4.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать сохранность имущества организации;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность СТК в соответствии с Трудовым Кодексом РФ;
- учитывать мнение СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива организации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора;
- рассматривать представление СТК, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их

устранению и сообщать о принятых мерах, указанными органами и представителем.

1.4.4. СТК обязуется:

- содействовать эффективной работе работников; нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.4.5. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с действующим законодательством, режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности работы по организации, росту производительности труда;
- беречь имущество организации;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

- 2.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу определяются заключением письменного трудового договора (без срочного или на определенный срок).
- 2.2.** Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.
- 2.3.** Работодатель не имеет право требовать от работника выполнения работы не обусловленной трудовым договором.
- 2.4.** Работодатель обязуется, не позднее чем за два месяца, представлять в СТК сведения о сокращении численности или штата работников, планы – графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. Кроме того, Работодатель не менее чем за три месяца представляет информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости.
- 2.5.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется с более высокой производительностью труда и квалификацией, при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
 - семейным, при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или

получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающих указанных детей без матери по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 Трудового Кодекса РФ).

2.7. При расторжении трудового договора ребенок сотрудника выбывает из детского сада.

2.8. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника за недостаточную квалификацию в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель СТК.

2.9. С целью исследования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить прием работников силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники ст. ст. 56, 68 ТК РФ;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца; в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантной должности.

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

2.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией.

2.12. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости в образовательных учреждениях

начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Данное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

- 2.13.** Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

- 3.1.** Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организации не может превышать 40 часов в неделю. Работникам от 16 до 18 лет установлена продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю ст. 92 ТК РФ, работников занятых на работах с вредными условиями труда, а также у педагогических работников ст. 333 ТК РФ.
- 3.2.** 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.
- 3.3.** Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени, вводить суммированный учет рабочего времени.
- 3.4.** Сторож работает с суммированным учетом рабочего времени, 12-часовой рабочей день, по скользящему графику с годовым учетом нормы.
- 3.5.** Привлечение к сверхурочным работам производится с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать 120 часов в год.
- 3.6.** Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника производится на условиях совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день ст.284 ТК РФ.
- 3.7.** В организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Начало работы: с 7.00 до 19.00.
- 3.8.** Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении составляет: заведующая – 8 часов, зам.зав по УВР – 8 часов, зам.зав по АХР – 8 часов старший воспитатель – 7,2 часа, воспитатель – 7,2 часа, педагог-психолог – 7,2 часа, муз. руководитель 1,5 ставки – 7,2 часа, учебно – вспомогательный персонал – 8 часов (обеденный перерыв с 14.00 до 15.00 часов), повар – 8 часов, подсобная рабочая кухни – 8 часов, кладовщик – 8 часов, кастелянша – 8 часов, делопроизводитель – 8 часов, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий -8 часов, рабочий по ремонту и стирке спецодежды – 8 часов, сторож – 0,9 ст.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

- 4.1.** Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику продолжительностью 28, 42 календарных дней педагогическим работникам.
- 4.2.** Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:
- работникам занятых на работах с вредными условиями труда (Приложение № 1);
 - работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).
- 4.3.** Все дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, кроме работников, занятых на работах с вредными условиями труда, беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.
- 4.4.** О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем, за две недели до его начала под роспись ст.123 ТК РФ.
- 4.5.** По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.
- 4.6.** Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи со:
- свадьбой самого работника 3 календарных дня;
 - свадьбой детей 1 календарный день;
 - смертью близких родственников (мать, отец, брат, сестра, сын, дочь, муж, жена, внуки, бабушка, бабушка) 3 календарных дня;
- 4.7.** Без сохранения заработной платы отпуск может быть предоставлен не в ущерб основной работе.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

- 5.1.** В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное выполнение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.
- 5.2.** Оплата труда работников учреждения производится согласно Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных

дошкольных образовательных учреждений города Кургана, утвержденным Решением Курганской городской Думы от 26.06.2013г. № 117.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированная исходя из объёма бюджетной субсидии, обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- 5.3.1 административно – управленческий персонал;
- 5.3.2 педагогических работников;
- 5.3.3 учебно – вспомогательный персонал;
- 5.3.4 младший обслуживающий персонал.

5.4. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

5.5. Базовая часть фонда оплаты труда, сформированная исходя из объёма бюджетной субсидии, обеспечивает работникам образовательного учреждения:

- 5.5.1 тарифную ставку, базовый оклад (базовый должностной оклад);
- 5.5.2 выплаты по повышающим коэффициентам;
- 5.5.3 выплаты компенсационного характера.

5.6. Размеры тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов) учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

5.7. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников образовательного учреждения, занимающих должности служащих, устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

5.8. Базовые оклады (базовые должностные оклады) заместителям руководителя и главному бухгалтеру образовательного учреждения устанавливаются на 25 - 30 процентов ниже базового оклада (базового должностного оклада) руководителя образовательного учреждения.

Размер выплаты по повышающему коэффициенту определяется путем умножения тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающим коэффициентам производятся пропорционально отработанному времени.

Применение повышающих коэффициентов к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу) работников образовательного

учреждения не образует новую тарифную ставку, базовый оклад (базовый должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу).

В случаях, когда работникам образовательных учреждений предусмотрено повышение тарифных ставок, базовых окладов (базовых должностных окладов) по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из тарифной ставки, базового оклада (базового должностного оклада) без учета повышения по другим основаниям.

Решения об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимаются руководителями образовательных учреждений в пределах базового фонда оплаты труда.

5.9. Повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования работников образовательных учреждений, устанавливается по всем занимаемым должностям с целью стимулирования работников образовательных учреждений к повышению уровня профессионального образования.

Уровень образования	Коэффициент, учитывающий уровень образования
Высшее профессиональное образование	0,3
Среднее профессиональное образование	0,2
Начальное профессиональное образование	0,1

5.10. Повышающие коэффициенты за наличие ученой степени и наличие государственных наград, спортивного звания, почетного звания Российской Федерации или СССР устанавливаются работникам образовательных учреждений, имеющим ученую степень, государственную награду, которым присвоены спортивные звания, почетные звания Российской Федерации или СССР, при условии их соответствия занимаемой должности.

5.11. Изменение размеров коэффициентов, учитывающих наличие ученых степеней, государственных наград, почетных званий, производится в следующие сроки:

- при присуждении ученой степени - с даты присуждения ученой степени;

При наличии у работника одновременно ученой степени, спортивного звания, почетного звания к тарифной ставке, базовому окладу (базовому должностному окладу) применяются повышающие коэффициенты по каждому из оснований.

5.12. Размеры базовых окладов работников образовательных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от присвоенных им

квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

5.13. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, стороны руководствуются ст. 236 Трудового Кодекса РФ.

5.14. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производится с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учетом образования и оплаты работы.

5.15. Ежеквартально выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с Положением о премировании. Работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

5.16. В соответствии со ст.149 и 151 Трудового Кодекса РФ при выполнении работ в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам производятся следующие доплаты:

- за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника размер доплаты устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового Кодекса РФ);
- работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере, ст.153 Трудового Кодекса РФ;
- оплата за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) производится не ниже 35 % к основной заработной плате за каждый ночной час ст.154 ТК РФ;
- повару – 4 % от должностного оклада за вредные условия труда;

5.17. Время простоя (статья 72.2 настоящего Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается, ст. 157 ТК РФ.

5.18. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, 9 и 23 числа каждого месяца. ст.136 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

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

6.1. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить периодически медицинский осмотр.

6.2. Работники подлежат обязательному медицинскому страхованию в соответствии с Законом РФ «О медицинском страховании граждан в РФ»,

независимо от места проживания и исполнения служебных обязанностей. Работодатель принимает на себя обязательство по уплате страховых взносов страховой компании, а также по оплате медицинских услуг, оказываемых органами здравоохранения, определенных программой обязательного медицинского страхования на всей территории РФ.

- 6.3.** Работодатель за счет средств организации обеспечивает работников спец.одеждой.
- 6.4.** Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с СТК вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 6.5.** СТК осуществляет контроль за состоянием охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в этих вопросах.
- 6.6.** Обеспечивать права работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ и закрепление этих прав в трудовых договорах (контрактах).
- 6.7.** Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 7.1.** Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.
- 7.2.** При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.
- 7.3.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.
- 7.4.** Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные «Трудовым кодексом РФ».
- 7.5.** Затраты, связанные с участием в переговорах приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников, в т.ч. оплата их труда, компенсируются работодателем.
- 7.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение десяти дней после его подписания на общем собрании СТК. Работодатель и СТК обязуются разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 7.7.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. СМК организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений коллективного договора. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

- 7.8.** Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством.

СПИСОК

работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, занятых на работе с вредными условиями труда.

1. Повар – 7 календарных дней
2. РПКОиРЗ. (слесарь – сантехник) – 7 календарных дней

ОСНОВАНИЕ: ст.117 ТК РФ и список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда.

Заведующая *М.М.М.*
Директор филиала СТК: *А.С.*



Перечень
 профессий, имеющих право на получение спецодежды и спецобуви
 бесплатно.

№ п/п	Должность	Спецодежда, спецобувь	Шт.
1	Раб.по комп. обл. уж. и рем.здания	Костюм х/б Куртка ватная Брюки ватные Валенки Сапоги Рукавицы	1 1 1 1 1 пара
2	Кладовщик	Халат х/б Косынка	2 2
3	Кастелянша	Халат х/б Косынка	2 2
4	Раб.по ремонту и стирке спецодежды	Халат х/б фартук непромокаемый галоши косынка резиновые перчатки	2 1 1 2 1 пара
5	Повар, подсоб. раб.кухни	Курка белая х/б, фартук из плотной ткани, полотенце, косынка, тапочки	
6	Мл.воспитатель, пом.воспитателя	Белый халат х/б темный халат х/б перчатки резиновые фартуки косынки	1 1 1 пара 1 2
7	Подсобная рабочая кухни	Халат х/б Фартук х/б Фартук непромокаемый косынка резиновые перчатки куртка ватная	1 1 1 1 1 1
8	повар	Белый халат Фартук белый Колпак белый	2 1 1

ОСНОВАНИЕ: ст.221 ТК РФ



Иван
 Председ. СТК: *Авд*