

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 271» г.Перми

Согласован

Решением первичной профсоюзной
организации
МБДОУ «Детский сад № 271» г.Перми
Протокол от JUfcflZ 2015 № tyf

Председатель

M^/-^ /J-(<xA 7" 7/. /

Утвержден

Приказом заведующего
МБДОУ «Детский сад № 271» г.Перми
от 27.07.2015 № 38

Заведующий
МБДОУ «Детский сад № 271» г.Перми



/Н.В.Мушкова /

КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Детский сад № 271» г.Перми

на 2015-2018 гг.

Одобен и принят
решением общего
собрания трудового
коллектива
Протокол
О t J / T Л ^ 2015
№ /

Пермь, 2015

I. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетного дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 271» г.Перми (далее учреждение).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением,
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работник] учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Малых Татьяна Петровна;
 - работодатель, в лице его представителя - заведующего Мушковой Натальи Васильевны,
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочивать представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ),
- 1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем учреждения.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

- 2.1. Трудовой договор с работниками образовательных учреждений заключается на неопределенный срок.
- 2.2. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (ч.5, ст. 58 ТК РФ)
- 2.3. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
- 2.4. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (ст. 84 ТК РФ), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.
- 2.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:
 - работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
 - работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
 - работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
 - работники, которым до наступления права на получение пенсии по старости в соответствии с действующим законодательством РФ осталось менее трех лет.
- 2.6. Уведомление профкома в соответствии с ч.1, ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников.

В случае массового освобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

III. Оплата и премирование труда.

- 3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется согласно постановлению Администрации города Перми от 20.10.2009 №705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми» (с изменениями) по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.
Оплата труда (заработная плата) включает:
 - базовую часть - рассчитанную на основе стоимости дето-дня для работников учреждений, непосредственно осуществляющих учебный (учебно-воспитательный) процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения;
- 3.2. Работодатель обязуется производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, в том числе на уровне органа местного самоуправления «город Пермь», содержащими нормы трудового права.
- 3.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.
- 3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда(трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с действующим законодательством.
- 3.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц и не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца 25 число, за вторую - 10 число каждого месяца.
- 3.6. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором (10 и 25 числа каждого месяца) или получивший её не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст.142 ТК РФ, известив об этом руководителя в письменной форме (ч.2 ст.142 ТК РФ). При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при Простое по вине работодателя (чл ст. 157 ТК РФ).

IV. Рабочее время и время отдыха.

- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемы работодателем с учетом гонения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

- 4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего Персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).
- 4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
 - 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.
- Оплата труда в данном случае производится за фактически отработанное время.
- 4.5. 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.113 ТК РФ, с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя.
- 4.6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 4.7. 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.
- 4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, воспитателю логопедической группы, учителю - логопеду 56 календарных дней (ст.115 ТК РФ).
- 4.8.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 4.8.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.
- 4.8.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 124-125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска, должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.
- 4.8.4. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.
- 4.9. Работодатель обязуется:

- 4.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:
- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - до 5 рабочих дней;
 - с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ - до 5 рабочих дней.
- 4.9.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением (без сохранения) заработной платы в следующих случаях:
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу - 1 день
 - для проводов детей в армию - 1 день;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
 - на похороны близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестёр) -3 дня.
- 4.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.
- 4.9.4. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по иным семейным обстоятельствам и уважительным причинам по согласованию с работодателем и по письменному заявлению работника.
- 4.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 4.11. График дежурств по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации.

5. Работодатель:
- 5.1. Обеспечивает бесплатно пользование библиотечными фондами в образовательных целях.
- 5.2. Оказывает содействие по обеспечению мест в дошкольных учреждениях.
- 5.3. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии при их наличии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.
- 5.4. Организует проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников образовательных организаций, принятым в соответствии с действующим законодательством и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

VI. Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель обязуется:
- 6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

- 6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих.
- 6.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.6. Обеспечивать прохождение работниками за счет средств работодателя обязательные периодические медицинские осмотры в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 6.9. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 6.10. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 6.11. Профком обязуется:
 - организовать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов;
 - проводить работу по оздоровлению детей - членов профкома.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности.

- 7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.
- 7.2. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:
 - учета мнения профкома (порядок, установленный ст. 372 ТК РФ);
 - учета мотивированного мнения профкома (порядок, установленный ст. 373 ТК РФ);
- 7.3. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ)
- 7.4. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

- 8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по ТРУДУ-
- 8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению н;^астоящего коллективного договора.
- 8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании раббтников 1 раз в год.
- 8.4. Рассматривают в двух недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 8.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Ответственность работодателя.

- 8.7.1. Работодатель несет ответственность за:
 - невыполнение функций, отнесенных к его компетенции;
 - нарушение требований, установленных трудовым законодательством, коллективным договором;
 - жизнь и здоровье воспитанников и работников во время их трудовой деятельности и образовательного процесса;
 - нарушение прав и свобод работников;
 - задержку перечисления заработной платы на карточки работников,
 - иные действия, ответственность за которые предусмотрена действующим законодательством Российской Федерации.
- 8.8. Настоящий коллективный договор действует со дня его подписания и до 31.12.2018 г.

IX. Заключительные положения.

Администрация и профком обязуется:

- 9.1. Осуществлять систематический контроль за ходом выполнения коллективного договора и подводить итоги не реже 1 раза в полугодие.
- 9.2. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.
- 9.3. Профком обязуется:
 - 9.3.1. На срок действия договора при выполнении администрацией всех его положений обеспечить стабильность в работе коллектива.
 - 9.3.2. В случае ухудшения положения работника, по не зависящим от администрации учреждения причинам, профком оставляет за собой право на

проведение или участие в акциях по отстаиванию своих требований районном, областном, правительственном уровнях.

Подписи:

От Работодателя:



От Работников:


