

Российская Федерация
Республика Карелия
Администрация муниципального образования
«Костомукшский городской округ»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЕТСКИЙ САД «АУРИНКО»
186930 город Костомукша, ул.Первомайская дом 5 Телефон 8(81459) 70067
Aurinko.mbdou@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Заведующая МБДОУ «Ауринко»:

_____ /Г.В. Догодькина/
«31» марта 2014 г.

м.п.

От работников:

Представитель работников
МБДОУ «Ауринко»:

_____ / Л.В. Гусева/
«31» марта 2014 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и занятости в РК
Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2014 г.

Ведущий специалист отдела трудовых отношений, оплаты труда и развития социального
партнерства Министерства труда и занятости РК _____ Сапронова Е.А.

м.п.

I. 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 «Ауринко».

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 образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице представителя работников – Гусева Лада Владимировна, заведующий хозяйством, (далее – **Представитель работников**);

Работодатель в лице его представителя – заведующая МБДОУ «Ауринко» Догодькина Галина Владимировна.

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель осуществляет по согласованию с Представителем работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников МБДОУ «Ауринко».

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением:

Непосредственно работниками через Представителя работников:

- учёт мнения Представителя работников;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- получение от Работодателя информации по вопросам, затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным трудовым договором.

II. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 29.07.2012 г. № 273 -ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации» и другими законодательными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).
- 2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с Представителем работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется 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).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ, Федеральным законом от 29.07.2012 г. № 273 - ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации».

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.82 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (1 час в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе 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), родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трёх лет.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение № 1), годовым календарным учебным планом, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Лица с ненормированным рабочим днём определены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. Заработная плата выплачивается в полном размере (ст. 320 ТК РФ).

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 с работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены / сторож/, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. 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.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению внеочередной отпуск в счёт очередного отпуска (не менее 14 дней ст.128 ТК РФ) или без сохранения заработной платы в следующих случаях (отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.9.2. Предоставлять ежегодно работникам ДООУ, кроме основного оплачиваемого ежегодного отпуска, предоставляемого на общих основаниях, дополнительно оплачиваемые отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

5.10. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5,6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной базовый оклад) (ст. 112 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, установлены Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который не может быть менее 3 календарных дней.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что оплата труда работников учреждения производится на основе Положения об оплате труда МБДОУ «Ауринко» (Приложение № 2), разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников.

VII. Гарантии и компенсации

7.1 Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, согласно Федерального закона от 29.07.2012 г. № 273 - ФЗ (ред. от 23.07.2013) «Об образовании в Российской Федерации», Решением Совета Костомукшского городского округа № 282-СО от 31.10.2013 «О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Костомукшского городского округа от 26.11.2008г. №306-СО» с 1 сентября 2013 г. включена в оклад.

Стороны договорились, что Работодатель:

7.2. Осуществляет выплату месячного выходного пособия и сохраняет среднюю заработную плату работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников в течение шести месяцев (ст.318 ТК РФ)

7.3. Обеспечивает:

- порядок установления и исчисления трудового стажа, необходимого для получения гарантий и компенсаций (ст.314 ТК РФ);

- оплату труда с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в размере и порядке, установленном федеральным законом (ст. 315, 316 ТК РФ);

- процентную надбавку к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, размер и порядок выплаты, которой устанавливается федеральным законом (ст. 317 ТК РФ);

- возмещает работнику и его несовершеннолетним детям один раз в два года стоимость проезда и провоза багажа весом до 30 кг к месту отпуска и обратно в пределах территории РФ любым видом транспорта, в том числе личным (по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем) согласно Решения Совета Костомукшского городского округа № 703-СО от 26.09.2011 г. «О внесении изменений в решение Совета № 369 - СО от 16.04.2009 г. «Об утверждении расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту

использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Костомукшский городской округ».

7.4. Предоставляет ежегодный дополнительно оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём согласно перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

7.5. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

7.6. Предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам, занятым на работах с особым характером труда в соответствии со ст.118 ТК РФ:

- старшая медицинская сестра - 12 календарных дней;
- учителю-логопеду - 14 календарных дней;
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда:
 - шеф-повару, повару - 6 календарных дней.

7.7. Предоставляет **дополнительные оплачиваемые отпуска** работникам ДООУ в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- при первичном вступлении в брак (собственной свадьбы) – 1 день, (свадьбы детей) - 1 день;
- в случае призыва в армию сына - 1 день (если день не совпадает с днем отпуска работника), сопровождение ребенка в первый класс школы (если 1 сентября не совпадает с выходным днем работника);
- юбилеям (50, 55, 60, 65 лет) – 1 день;
- в случае смерти близких родственников (супруга, детей, родителей) – 3 дня.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется обеспечить:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в размере не менее 0,2 процента суммы от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Проведение в учреждении специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать Представителя работников.

8.4. 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 помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных (за счет учреждения) обязательных медицинских осмотров работников 1 раз в год.

8.14. Обеспечить прохождение периодических профилактических осмотров в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России № 302 от 12 апреля 2011 г. за счет средств работодателя.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений, отчитываются по результатам контроля на Общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Работодатель: Заведующая МБДОУ «Аурино»

_____ /Г.В. Догодькина/

Представитель работников: Заведующий хозяйством

_____ /Л.В. Гусева/