

Принят Общим собранием
Протокол № 3
от 03 ноября 2015 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АДМИНИСТРАЦИИ И ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 23»**

Администрация Нижегородского района
г. Нижнего Новгорода
Отдел экономики, труда, инвестиций,
муниципальной статистики и
ценообразования
~ 128
Варасова И. И. 2015 г.

От администрации:

Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 23»
Нижегородского района
г. Н. Новгорода

В.А. Варасова



От профкома:

председатель профкома МБДОУ
детский сад № 23
Нижегородского района
г. Н. Новгорода

З.И. Корнилова

Настоящий коллективный договор заключен между работниками организации МБДОУ «Детский сад № 23» в лице первичной профсоюзной организации (далее «Профком») с одной стороны и введующей Варасевой Верой Андреевной, именуемый далее "Работодатель" с другой стороны.

Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", законом Нижегородской области "О социальном партнерстве".

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между Работодателем и Работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий Работников и обеспечение стабильности и эффективности работы организации.

1.2. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон о социальном партнерстве.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его выполнением и ответственности за его нарушение.

Любые условия, ухудшающие положения по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на организацию, являются не действительными.

1.4. Все приложения к настоящему коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

1.5. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами сроком на 3 года и сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя организации, изменения наименования организации.

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, при смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев. При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров с работниками организации.

1.7. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия в первую очередь путем переговоров. Стороны обязуются делать все, от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения согласительным путем.

1.8. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер. Допускается заключение срочного трудового договора (срок не более 5 лет) с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами и, в случаях, предусмотренных законодательством. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в течение 3-х дней.

1.9. Работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, ст.74 ТК РФ).

1.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным тарифным соглашениям, настоящим коллективным договором.

1.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии с законодательством.

1.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица: - предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким родителям (опекунам, попечителям), воспитывающих детей до 16 летнего возраста и

д.
1.13. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- 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 2 месяца;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

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

Взаимные обязательства работодателя и профсоюзного комитета

РАЗДЕЛ II

В сфере экономических и производственных отношений

Стороны договорились:

2.1. Об ответственности в обеспечении процесса производства и в выполнении производственных заданий.

2.2. Проводить соответствующую работу по обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению действующих в организации правил внутреннего трудового распорядка, безопасных условий и охраны труда, улучшению трудовой дисциплины.

Работодатель обязуется:

2.3. Добиваться стабильного финансового положения организаций.

2.4. Учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

2.5. Содействовать деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - профкома.

Профком обязуется:

2.6. Содействовать эффективной работе организации присущими профсоюзам методами и средствами.

2.7. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

РАЗДЕЛ III

Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем 2 раза в месяц в денежной форме путем перевода на зарплатную карту банка. Днями выплаты з/платы является 5 и 20 число.

3.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБДОУ и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок з/платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- при присвоении квалификационной категории;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством;
- изменение разрядов оплаты труда.

3.4. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

3.5. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, не производятся.

3.6. Проводить индексацию номинальной заработной платы каждое полугодие в зависимости от изменения индекса потребительских цен на территории на основании официальных данных Нижегородского областного комитета государственной статистики.

3.7. В случаях имеющейся задолженности по заработной плате работникам премии работодателю организации не выплачиваются.

3.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.09. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 30% тарифной ставки (оклада).

3.10. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать не менее чем в двойном размере. По желанию работника за работу в выходной и нерабочие праздничные дни ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.11. Зарплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае задержки выплаты отпускных, работник оставляет за собой право не уходить в отпуск до ее получения.

3.12. Из-за приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивать из расчета среднего заработка.

3.13. Размер оплаты простоя согласно ст. 157 Трудового кодекса РФ не может быть менее 2/3 средней заработной платы.

3.14. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей и выполнение установленных показателей премирования по категориям работников.

3.15. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством, не производятся.

РАЗДЕЛ IV

Рабочее время и время отдыха

4.1. Для работников устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя для обслуживающего персонала; 36 часов – для воспитателей; психолога, 24 часа – для музыкального руководителя. У сторожей и ночных нянь – работа по графику.

4.2. Сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 99 ТК РФ).

По желанию работника вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно). Ст. 152 ТК РФ.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

4.3. При работе в ночное время (с 22 до 6 часов) установленная продолжительность работы (смены) сокращается на 1 час (ст. 96 ТК РФ).

4.4. Видами времени отдыха являются:

- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

4.5. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета (Ст. 113 ТК РФ).

4.6. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

4.7. При необходимости работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

4.8. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Работники групп (воспитатели, помощники воспитателей) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня. Для остальной категории работников при восьмичасовом рабочем дне устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

4.9. Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, с учетом мнения профкома.

4.10. Всем работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска согласно графику продолжительностью не менее 28 календарных дней для обслуживающего персонала; 42 календарных дня – для музыкального работника и воспитателей;

4.11. С учетом производственных и финансовых возможностей предоставлять отпуск большей продолжительности за счет присоединения дополнительных отпусков к отпуску в 28 календарных дней:

- повару – 6 дней;

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Дополнительные отпуска по 3 календарных дня сверх установленных законодательством могут быть предоставлены на основании письменного заявления работника без сохранения заработной платы:

- со вступлением в брак самого работника;
- рождением ребенка;
- со смертью близких родственников (мать, отец, сестра, брат, дети, бабушка, дедушка);
- женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (в возрасте до 10 лет) 1 день - 1 сентября.

4.12. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению работающим пенсионерам до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ).

4.13. Работникам МБДОУ детский сад № 23, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.14. Работникам МБДОУ детский сад № 23, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях среднего профессионального образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;

сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем (ст. 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.

РАЗДЕЛ V

Гарантия занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

5.2. Не увольнять беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет), а также несовершеннолетних, кроме случаев ликвидации организации.

В этом случае принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

5.3. Заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.4. Выплачивать работникам выходные пособия в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
несоответствием работника выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" п. 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

5.5. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников МБДОУ детский сад № 23 1 раз в 5 лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

5.6. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников

Стороны договорились:

5.7. Информацию о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в органы службы занятости представлять не менее, чем за три месяца.

5.8. Распространять на работников, предупрежденных об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, условия и льготы по оплате труда.

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

РАЗДЕЛ VI

Условия, охрана и безопасность труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативных правовых актов, уделяя особое внимание организации безопасного ведения работ, проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий (ст.212 ТК РФ).

6.2. Организовывать обязательное проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

6.3. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве.

6.4. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов.

6.5. Обеспечивать своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их стирку и ремонт, (ст. 221 ТК РФ).

6.6. Организовать 2 -х ступенчатый контроль за состоянием охраны труда.

6.7. Осуществлять расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.8. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст. 214 ТК РФ).

Стороны совместно:

6.10. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.11. Организуют обучение руководителей и уполномоченных по охране труда профкома по 40- часовой программе.

РАЗДЕЛ VII

Социальные гарантии

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставляется частичное (50%) освобождение работников дошкольного образовательного учреждения имеющих детей от оплаты за содержание ребенка в МБДОУ.

7.2. Производить выплаты денежных сумм в возмещении вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей, с учетом индексации в связи с повышением стоимости жизни, но не ниже размеров, установленных законодательством.

7.3. Оказывать разовую материальную помощь семьям погибших, вследствие несчастного случая на производстве, дополнительно к законодательно установленным нормам в размере не менее годового заработка пострадавшего.

7.4. Возмещать расходы на ритуальные услуги, вызванные смертью работника за счет средств организации.

7.5. Оказывать разовую материальную помощь работникам, пострадавшим в результате стихийных бедствий.

7.6. Устанавливать за счет средств организации льготное 50% питание работникам.

7.7. Обеспечить наличие во всех структурных подразделениях медицинских аптек и их комплектность.

7.8. Заключить договор на медицинское обслуживание работников организации поликлиникой № 21.

7.9. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд занятости и на обязательное медицинское страхование.

7.10. Приобретать санаторные путевки согласно заявкам работников за счет средств соцстраха по медицинским картам.

7.11. Для организации отдыха детей работников организации приобретать путевки в детские оздоровительные лагеря согласно заявкам, исходя из финансовых возможностей организации.

Стороны совместно:

7.12. Принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и культурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

РАЗДЕЛ VIII

Порядок контроля за выполнением коллективного договора, внесение дополнений и изменений

Стороны договорились:

8.1. Для разрешения спорных вопросов использовать примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

8.2. Работодатель и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников организации за полугодие и год.

РАЗДЕЛ IX

Гарантии и обязательства деятельности профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

9.1. Признать в соответствии с решением собрания работников организации профсоюзный комитет представителем, выразителем и защитником профессиональных и социально-экономических интересов всех работников организации.

9.2. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их профкому через бухгалтерию.

9.3. В недельный срок с момента получения предложений об устранении выявленных нарушений законодательства о труде сообщить профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

Профком обязуется:

9.4. осуществлять свои полномочия строго в соответствии с законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности

- 9.5. Способствовать созданию нормального микроклимата в коллективе.
- 9.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников и аттестации рабочих мест.
- 9.7. Осуществлять контроль правильного проведения тарификации педагогических работников, за своевременной выплатой заработной платы.
- 9.8. Осуществлять контроль соблюдения и эффективного использования работниками режима рабочего времени.
- 9.9. Принимать меры по фактам нарушения системы оплаты труда.
- 9.10. Проводить анализ жилищно-бытовых условий работающих.
- 9.11. Обеспечивать постановку на очередь всех нуждающихся в получении квартир.
- 9.12. Оказывать помощь в получении субсидий на строительство и приобретение жилья.
- 9.13. Обеспечивать для членов профсоюза необходимую бесплатную юридическую консультацию, защиту в случае трудового спора, оказание помощи в устройстве ребенка в детское дошкольное учреждение.
- 9.14. Организовывать культурно-массовые мероприятия, праздники для членов профсоюза и их детей.
- 9.15. Обеспечивать стабильность работы коллектива на срок действия коллективного договора при выполнении администрацией всех его положений.

Заведующий

Председатель профкома



В.А.Варасева



З.И.Корнилова