

Республика Карелия
Администрация
Петрозаводского городского округа

Согласовано:
председатель СУ
Протокол № ____ от «_____» 2014 г.
О.В. Тарасова

Утверждено:
заведующий МДОУ
«Детский сад № 20»
Т.Т. Лашко

«_____» _____ 2014 г.

«_____» _____ 2014 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
Петрозаводского городского округа
«Детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло»
(МДОУ «Детский сад № 20»)

(15.05.2014 – 14.05.2017 гг.)

Утверждён
на Общем собрании
трудоого коллектива

«_____» _____ 2014 года

г. Петрозаводск

2014 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между «Работодателем» и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность организации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад комбинированного вида № 20 «Лумикелло», далее «Работодатель» и работники организации.

Представителем «Работодателя» является руководитель МДОУ «Детский сад № 20» в лице заведующего – Лашко Тамары Тимофеевны.

Представителем работников МДОУ «Детский сад № 20» является Совет Учреждения в лице председателя – Тарасовой Оксаны Владимировны.

1.3. Предметом коллективного договора являются:

- правовое регулирование социально – трудовых отношений между «Работодателем» и работниками МДОУ;
- максимально способствующие стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента его заключения и действует в течение трех лет.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, взаимоуважения и согласия, стремления к достижению компромиссных решений в возникающих спорных вопросах.

1.9. Все взаимно согласованные изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в течение срока его действия по совместному решению администрации и Совета Учреждения и подписываются заведующим – с одной стороны, и председателем Совета Учреждения- с другой стороны.

1.10. В случае реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.11. «Работодатель» обязуется локальные - нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимать с учётом мнения Совета Учреждения.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

Трудовые отношения между «Работодателем» и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению «Работодателя» или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок.

Трудовой договор на определённый срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.3. «Работодатель» и работник обязуются выполнять условия, заключённого трудового договора.

«Работодатель» не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается только с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трёх месяцев, а для руководителя МДОУ и его заместителей – шесть месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;
- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией (преобразованием), а так же сокращением численности или штатов, «Работодатель» обязуется рассматривать предварительно с Советом Учреждения.

2.6. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, «Работодатель» обязуется проводить их в первую очередь за счёт:

- сокращения вакантных должностей;
- при остановке приёма новых работников;
- ограничения совмещения профессий (должностей).
- проведение внутренних переводов, подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

2.7. Расторжение трудового договора по основаниям ст. 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза осуществляется «Работодателем»:

- с предварительного согласия Профкома (ст. 8 ТК РФ).

Для принятия решения «Работодатель» направляет в Профком проект приказа, а так же копии документов, являющихся основанием для высвобождения работника.

2.8. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение двухмесячного предупредительного срока четыре часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.9. Стороны договорились, что преимущественное право остаться работать при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют так же:

- при равной производительности труда и квалификации имеют право лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МДОУ свыше 10 лет:
 - одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
 - родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
 - лица, награждённые государственными наградами в педагогической деятельности;
 - молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

2.10. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости «Работодатель» может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а так же кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются «Работодателем» с учётом мнения Совета Учреждения и по согласованию с Комитетом по труду и социальной защите населения.

2.11. При увольнении работника при сокращении численности или штата работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации от пяти до семи лет – на 25% среднего месячного заработка; свыше десяти лет – на 35% среднего месячного заработка.

При прекращении трудового договора в случае несоответствия работника, занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работе, «Работодатель» выплачивает трёхнедельное пособие.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми «Работодателем» с учётом мнения Совета Учреждения.

3.2. Для всех категорий работников МДОУ (кроме сторожей – работают по скользящему графику) устанавливается пятидневная рабочая неделя с общими выходными днями – суббота и воскресенье.

3.3. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника с учётом мнения Совета Учреждения.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым «Работодателем» с учётом мнения Совета Учреждения.

Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для «Работодателя», так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно только по согласию сторон трудового договора, с учётом мнения Совета Учреждения.

3.5. Работникам предоставляются ежегодный оплачиваемый основной отпуск:

- для педагогических работников – 42 календарных дней;
- для педагогов специализированных групп – 56 календарных дней;
- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска «по Северам» (ст.321 ТК РФ) для всех категорий работников – 16 календарных дней.

3.6. По семейным обстоятельствам или по другой уважительной причине работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и «Работодателем», но только при условии, что основной и дополнительный оплачиваемые отпуска использованы полностью.

3.7. Оплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению «Работодатель» обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.8. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливаются в организациях, финансируемых из местного бюджета, органами местного самоуправления.

3.9. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отпуска и обратно производится в соответствии со ст. 325 ТК РФ и в соответствии с положением, утвержденным Петрозаводским городским Советом от 28.09. 2011г. № 27/04-73 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа».

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;
- Положения по оплате труда работников МДОУ «Детский сад № 20»;
- мнения представительного органа работников.

4.2. Положение оплаты труда работников МДОУ «Детский сад № 20» является приложением к коллективному договору.

4.3. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по разряду его квалификационной категории.

4.4. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки.

При установлении лицам повременной оплаты труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечному результату за фактически выполненный объём, с учётом коэффициентов и процентов за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера.

Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяется в порядке, установленном Правительством РФ.

4.5. Заработная плата в организации выплачивается не реже, чем два раза в месяц: 5 и до 20 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчётные листки.

4.6. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив «Работодателя» в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

При нарушении «Учредителем» установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, «Учредитель» обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.7. При прекращении трудового договора выплата все сумм, причитающихся работнику от «Работодателя», производится в день увольнения работника.

4.8. Локальные и нормативные акты, предусматривающие ведение замены и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются «Работодателем» с учётом мнения Совета Учреждения.

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за два месяца.

4.9. Об изменениях системы и размеров оплаты труда, работники оповещаются на позднее, чем за два месяца.

5. Охрана труда

5.1. «Работодатель» берет на себя ответственность и обязанности по обеспечению безопасных и здоровых условий труда работников организации.

5.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением «Работодатель» на паритетных началах с Советом Учреждения создаёт комиссию по охране труда.

5.3. «Работодатель» обеспечивает:

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- обучение работников безопасным методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда и проверку знания требований по охране труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.4. «Работодатель» создаёт необходимые условия для работы уполномоченных и членов комиссии по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.6. «Работодатель» организует проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в процессе трудовой деятельности) медицинских осмотров за счет средств, выделяемых на эти цели (если это предусмотрено действующим законодательством).

5.7. В соответствии с действующими нормами «Работодатель» обеспечивает работников специальной, сертифицированной одеждой и специальной обувью, а также сумками – тележками для перемещения тяжестей.

5.8. По каждому несчастному случаю на производстве «Работодатель» по его расследованию привлекает Комиссию МДОУ по социальному страхованию (при несчастном случае со смертельным исходом – технического инспектора), выявляет обстоятельства и причины несчастного случая, разрабатывает мероприятия по предупреждению производственного травматизма. Акт о несчастном случае в трёхдневный срок после окончания расследования выдается «Работодателем» потерпевшему.

5.9. «Работодатель» обязуется производить возмещение расходов на ритуальные услуги родственникам погибшего работника в результате несчастного случая на производстве в размере не менее 15 минимальных размеров оплаты труда.

5.10. «Работодатель» обязуется обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда и проверку знания требований по охране труда.

5.11. В здании Учреждения, на участке дошкольного учреждения курение запрещается

5.12. Работник обязан:

- Соблюдать требования охраны труда.
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим на производстве.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодически (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследование).
- Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6. Гарантии и компенсации работникам

6.1. «Работодатель» обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взносы) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.2. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почётный донор России»;
- лица, имеющие почётное звание «Заслуженный работник образования».

6.3. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, «Работодатель» поощряет – объявляет благодарность, выдаёт грамоту, награждает ценным подарком.

6.4. Ежегодно среди работников организации «Работодатель» проводит смотр - конкурс «Лучший по профессии». В состав комиссии по подведению итогов смотра – конкурса представитель Совета Учреждения.

7. Обеспечение прав и гарантий деятельности Совета Учреждения

7.1. «Работодатель» предоставляет соответствующее помещение для проведения заседаний Совета Учреждения в вечернее время (после 18.00 часов).

7.2. Члены Совета Учреждения могут потребовать обсуждения любого вопроса, если его предложение поддержат 1/3 членов всего состава Совета.

7.3. При рассмотрении любого вопроса Совет МДОУ может создавать временные комиссии с привлечением специалистов.

7.4. Совет МДОУ может обратиться к Учредителю за разъяснениями управленческих решений Учредителя или руководителя МДОУ и внести предложения по совершенствованию работы органов самоуправления и МДОУ.

7.5. Совет Учреждения ответственен за:

- соответствие принятых решений к действующему законодательству в области образования;
- организацию выполнения принятых решений;
- организацию оптимальных условий пребывания воспитанников.

8. Контроль за выполнением коллективного договора

8.1. Контроль исполнения настоящего договора осуществляется сторонами, а также Министерством труда и занятости РК.

8.2. Стороны установили следующий порядок контроля за выполнением настоящего Коллективного договора:

- «Работодатель» один раз в полгода информирует Совет Учреждения на его заседаниях о ходе выполнения договорных обязательств;
- по результатам выполнения обязательств, стороны ежегодно готовят справки о выполнении Коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в коллективе не позднее, чем за один месяц для проведения Общего собрания работников;
- на Общем собрании работников «Работодатель» и Совет Учреждения докладывают о выполнении обязательств Коллективного договора за год.

8.3. За нарушение Коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет, до 25.04.2017 года по истечении указанного срока Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

9.3. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён «Работодателем» до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.4. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются «Работодателем» для уведомительной регистрации специалисту по труду Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Руководитель организации
заведующая МДОУ
Т.Т. Лашко

Председатель
Совета Учреждения
О.В. Тарасова

« _____ » _____ 2014 г.

« _____ » _____ 2014 г.