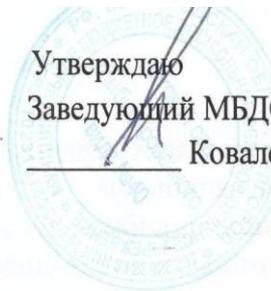




Утверждаю
Председатель профсоюза
Мордавченко Т.С.



Утверждаю
Заведующий МБДОУ д/с № 40
Коваленко С.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
по муниципальному бюджетному дошкольному образовательному учреждению
детский сад комбинированного вида № 40 города Белгорода между администрацией
и профсоюзным комитетом
на 2014-2017 годы

Принят на общем собрании
коллектива МБДОУ д/с № 40
протокол №2 от 15 мая 2014г
ул. Победы 14-а

Администрация города Белгорода
Управление по труду
и социальному партнёрству
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
№ 25/14 от 22.08.2014 г.
(подпись)

г. Белгород

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 40 и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице заведующего муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 40 Коваленко Светланы Владимировны, Работник в лице председателя комитета первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 40 Мордавченко Татьяны Станиславовны

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) согласно «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников ДООУ города Белгорода», утвержденного решением Совета депутатов города Белгорода от 30.12.2008. №149, установив минимальный размер оплаты труда не ниже 8046 рублей.

2.1.2. Зарботную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц в кассе централизованной бухгалтерии управления образования администрации города Белгорода 5 и 20 числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

2.1.6. Ставка заработной платы исчисляется из расчета 36 часов - для воспитателей общеразвивающих групп, старшего воспитателя и педагога-психолога, 30 часов - для инструктора по физкультуре, 40 часов - для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, 20 - часов для учителя-логопеда, 24 часа - для музыкального руководителя, 25 часов - для воспитателя группы компенсирующей направленности.

2.1.7. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников производить доплаты в размере процентов базового оклада согласно приложению № 1.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.

2.1.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год
- за выполнение особо важных и срочных работ ;
- по другим основаниям .

2.1.10. Юбилярам (50, 55, 60, 65 лет) производить единовременную выплату в размере не менее тысячи рублей .

2.1.11. Изменения оплаты труда работникам производятся:

- с момента присвоения аттестационной комиссией соответствующей квалификационной категории;
- со дня наступления 5-ти, 10-ти, 15-ти лет непрерывного стажа работы в ДОО всем категориям работников , кроме медицинского персонала;
- медицинским работникам – со дня наступления 3-х, 5-ти и 10-ти лет непрерывного стажа работы в ДОО ;
- присвоения отраслевой награды или почётного звания .

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере, установленном Законодательством Российской Федерации.

2.2.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно впервые в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.2.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате

реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста - за 3 года до пенсии;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет и до 18 лет, если ребенок учится;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей до 3 лет или ребенка-инвалида до 16 лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации и имеющим 8 часовой рабочий день, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому выплачивается компенсация согласно ст. 180 Трудового кодекса РФ.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В случае производственной необходимости работодатель может вводить деление рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно трудовым договорам.

4.4. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5.Общим выходным днем считается воскресенье. Вторым выходным днем считается суббота.

4.6.Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.7.Работникам могут быть предоставлены отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем (ст. 128ТКРФ).

4.8.Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. Охрана труда.

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

5.1.1.Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.2.Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,5% суммы от фонда оплаты труда организации.

5.1.3.Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

5.1.4.Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.5.Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6.Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.8.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9.Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью, и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.1.10.Предоставлять работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днём и вредными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному.

5.1.11.Обеспечить условия и охрану труда женщин в соответствии с главой 41 ТК РФ «Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями».

5.1.12.Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами, требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.

6.1. Предоставлять работникам, являющихся законными представителями детей дошкольного возраста, места в ДОУ согласно Положения о комплектовании ДОУ города Белгорода.

6.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

6.3. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха и санаторно-курортного лечения работников и их детей в возрасте до 14 лет включительно.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

Работодатель обязуется:

7.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации.

Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае невыполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать

к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.