

Принято:
решением общего собрания
сотрудников МБДОУ № 5
от «24» октября 2013 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад комбинированного вида № 5 ст. Отрадной

Отдел трудовых отношений,
охраны труда и взаимодействия с работодателями
ГКУ КК «Центр занятости населения Отрадненского
района»

Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения

Дата 05.12.2013, № 69

Нар. от дела *С.В. Рогов*

Примечание: должность, подпись, Ф.И.О.

От работодателя:

Заведующий МБДОУ № 5

И.А. Иванова

«05» декабря 2013 г.



От работников:

Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ № 5

С.А. Анисимова

«05» декабря 2013 г.



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 комбинированного вида № 5 (далее МБДОУ № 5).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профес-сиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных ус-ловий труда по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными ак-тами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя, председателя профсоюзного комитета (далее – профком) – Анисимова Светлана Алексеевна,

работодатель в лице его представителя – заведующего - Иванова Ирина Анатольевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него до-полнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе пре-кратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного дого-вора решаются сторонами.

1.10. Стороны определяют следующую форму управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- принятие локальных актов по согласованию с профкомом.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, кото-рые работодатель принимает по согласию профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи и её размеров;
- 5) положение о распределении стимулирующих выплат;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

1.12. Срок действия коллективного договора – три года: с 5 декабря 2013 г. по 5 декабря 2016 г.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным,

региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.4. Изменение существенных условий трудового договора допускается только с обоюдного согласия сторон.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

3.2. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, 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).

3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих

работников государствен-ных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливает работ-никам соответствующие квалификационные категории оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении чис-ленности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, кото-рые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Преимущественное право на оставление 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), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в свя-зи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территории-альных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее од-ного года.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмот-ренные действующим законодательством при сокращении численность и штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распо-рядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора.

5.2. Для работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена.

5.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.5. 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 начала года.

5.6. Предоставлять работникам отпуск

с сохранением заработной платы

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;

без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 3 дня;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 3 дня.

5.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

5.8. Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает

педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

(См.: Положение об оплате и стимулировании труда работников МБДОУ № 5 на 2013 год, утвержденное 24.10.2013г. на основании приказа № 67/1 от 24.10.2013 г.)

VII. Гарантии и компенсации

Работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию:

- на книго-издательскую продукцию и периодические издания в размере **100** рублей;
- на коммунальные услуги;
- за работу в сельской местности – 25% к должностному окладу;
- специалистам логопедических групп за специфику работы в размере 20% к должностному окладу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- за работу в ночное время.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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 с определением

в нем мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц, денежных средств.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране труда с последующей сертификацией работ по охране труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.3. Использовать средства от страховых взносов, направленные на обязательное страхование от несчастных случаев на производстве на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также аттестацию рабочих мест на вредные и опасные условия труда в соответствии с частью 2 Правил от 10.12.2012 г. № 580н, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

8.4. Проводить со всеми работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать ежегодную проверку знаний работников учреждения по охране труда.

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, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви, за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

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

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

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по

охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за счет средств работодателя.

8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании

средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.16. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств стимулирующего фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с соблюдением общего порядка увольнения и только предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по

тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и др. вопросы.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с

Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого заболевания, операционного вмешательства в размере 50% от должностного оклада.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

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 и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в недельный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их решения – забастовки.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты

за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Стороны несут ответственность за взятые на себя обязательства в соответствии с действующим законодательством РФ.

«Поставщик» в случае необоснованного отказа от исполнения своих обязательств по настоящему контракту уплачивает пени в размере 0,1% от суммы договора на расчетный счет «Заказчика» за каждый день просрочки, начиная с первого дня.

«Поставщик» не вправе передавать (уступать третьему лицу) свои обязательства по настоящему контракту.

5. Форс-мажор

Сторона, при наличии обстоятельств непреодолимой силы, препятствующих исполнению обязательств по контракту, должна в течение 3 дней известить другую Сторону о наступлении и прекращении таких обстоятельств. При этом срок выполнения обязательств по контракту отодвигается соразмерно времени, в течение которого действовали обстоятельства.

Наличие обстоятельств непреодолимой силы должно быть подтверждено справками, выданными компетентными государственными органами.

6. Порядок разрешения споров

Все споры или разногласия, возникающие между сторонами по настоящему контракту или в связи с ним, разрешаются путем переговоров с участниками всех сторон.

В случае если споры и разногласия не будут урегулированы путем переговоров, они подлежат рассмотрению в судебном порядке в Арбитражном суде Краснодарского края в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Прочие условия

После подписания настоящего контракта все предыдущие устные и письменные договоренности между сторонами утрачивают силу, если они не являются составными частями настоящего контракта.

Приложение № 1 является неотъемлемой частью настоящего контракта.

Любая договоренность между сторонами в ходе реализации контракта, влекут за собой новые обстоятельства, считается действительной, если она подтверждена сторонами в письменной форме в виде дополнительного соглашения.

Настоящий контракт составлен и подписан в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному у каждой Стороны и действует по 31.12.2014, а по расчетам до полного их завершения.

8. Юридические адреса и платежные реквизиты сторон

Поставщик:
Индивидуальный Предприниматель
Яценко Андрей Сергеевич
352430 РФ Краснодарский край
Курганинский район г. Курганинск ул. Кочергина
д.374
ИНН 233903338432
ОГРН 313233933600012
р/счет 40802810330000091883 в Отделение
№8619 Сбербанк России г.Краснодар
к/счет 30101810100000000602
КПП 231043001
БИК 040349602

Тел. 8 (928) 039-71-93



Индивидуальный предприниматель
Яценко А.С.

Заказчик:
муниципальное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад
комбинированного вида № 5 352290
Краснодарский край Отрадненский район ст.
Отрадная ул. Красная 102 ИНН 2345007829
КПП 234501001 БИК040306000 р\с
40701810500003000003 в РКЦ г.Армавир



Заведующий  Иванова И.А.

В настоящем договоре
пронумерован, прошнурован
и скреплен печатью

31 (тридцать один) лист

Зав. делами МБДОУ № 5 И.А.Иванова
Председатель ПК *Сидорова А.А.*

