

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЮРГАМЫШСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «БЕРЕЗКА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА ПЕРИОД С 2014 ПО 2017 ГОДЫ

П. ЮРГАМЫШ

От РАБОТОДАТЕЛЯ:

МУТОВКИНА ГАЛИНА ИВАНОВНА

ЗАВЕДУЮЩАЯ МКДОУ «ЮРГАМЫШСКИЙ

ДЕТСКИЙ САД «БЕРЁЗКА»

От РАБОТНИКОВ:

ИСАЕВА НАДЕЖДА АНАТОЛЬЕВНА

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель, Муниципальное казённое дошкольное образовательное учреждение «Юргамышский детский сад «Берёзка» представленный в лице заведующей Мутовкиной Галины Ивановны именуемый далее «Работодатель»,

и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией профком именуемой далее «Профсоюз» в лице её председателя Исаевой Надежды Анатольевны

1.3. При составлении проекта коллективного договора стороны должны предоставлять необходимую информацию не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса на имеющуюся у них информацию (ст.37 ТК РФ).

1.4. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях организации и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива. (Протокол или выписка из протокола общего собрания прилагается к коллективному договору).

1.5. Коллективный договор подписывается сторонами в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров (со дня издания приказа о создании комиссии). При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективный договор подписывается на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также может содержать дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях

труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от стажа работы, членства в профсоюзе и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора, виновные, в не предоставлении информации необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.12. Коллективный договор в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.13. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор обязательно включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

2.3. Коллективный договор фиксирует распространяемые на организации в обязательном порядке отдельные статьи отраслевого тарифного соглашения, а также устанавливает локальные нормы права, разработанные и принятые сторонами, которые конкретизируются в отдельных статьях колдоговора.

Локальные нормы, установленные в коллективном договоре, не должны ухудшать положение работников организации по сравнению с законодательством и отраслевым соглашением.

2.4. В коллективный договор включаются следующие вопросы (ст. 41 ТК РФ):

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора;
- улучшение условий охраны труда, в том числе женщин и подростков;
- вопросы поддержки материнства и детства;
- вопросы перечисления взносов в ПФР;
- другие вопросы, определенные сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя по установлению льгот и преимуществ для работников, условий труда, более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1 Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а так же с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. С целью сохранения численности работников и содействия их занятости работодатель обязуется:

- временно приостановить найм новых работников на вакантные рабочие места;
- проводить перепрофилирование производства, переобучение работников, создавать новые рабочие места.

3.4. Работодатель обязуется, в случае возникновения необходимости сокращения штата работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения - за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ);

- использовать досрочный перевод на пенсию, за счет средств предприятия;

- предусматривать первоочередное увольнение временных работников;

- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзной организации.

3.5. Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать дополнительную компенсацию работнику в случае расторжения с ним трудового договора при ликвидации организации, сокращении численности или штата с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении его за 2 месяца в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.7. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.8. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.9. В случае если обстоятельства, связанные с изменением организационных и технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ)

IV. Рабочее время, режим труда и отдыха, отпуска.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в организациях не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Сокращенная продолжительность рабочего времени 35 часов в неделю установлена для рабочих и служащих от 16 до 18 лет; 36 часов в неделю – для женщин, работающих в организациях, расположенных в сельской местности, и работников, занятых на работах с вредными опасными условиями труда. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.2. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. 190 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставляется один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ)

4.4. Работодатель может устанавливать отдельным работникам режим работы на условиях неполного рабочего времени, с соблюдением требований статьи 93 ТК РФ; вводить суммированный учет рабочего времени, при этом продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие) не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

4.5. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 99 ТК РФ). Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.6. Выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, установленные частью первой статьи 284 ТК РФ, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с частью второй статьи 142 ТК РФ или отстранён от работы в соответствии с частью второй или четвёртой статьи 73 ТК РФ.

4.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Выходные дни предоставляются, как правило, подряд (ст. 111 ТК РФ). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

При сменном режиме работы могут устанавливаться и другие дни отдыха.

4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 и 42 календарных дня (ст. 115 ТК РФ).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение) ст. 117 ТК РФ);

4.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется продолжительностью не менее 3 календарных дней (список работников с ненормированным рабочим днем в Приложении №8, ст. 119 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

№ п / п	Наименование профессий , должности работников	Продолжит ельность дополнител ьного отпуска
------------------	---	---

1	Старшая медицинская сестра (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 16.06.1988 г. №370 п-6)	14 календарных дней
2	Машинист по стирке белья (Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/п 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». 28 ЖКХ и бытовое обслуживание населения пункт 82).	7 календарных дней
3.	Повар 29 Государственная и кооперативная торговля пункт 6	7 календарных дней

4.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120Т К РФ).

4.12. Часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается (ст. 126 ТК РФ) кроме случаев указанных в статье 117 ТК РФ.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.14. Отдельные категории работников имеют право на отпуск в определенное время или, по их желанию, в любое удобное для них время, например, рабочие и служащие моложе 18 лет, женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, участники Великой Отечественной войны и другие.

4.15. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы может предоставляться:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней

в удобное для них время (статья 263 ТК РФ);

- женщинам, работающим в сельской местности, - один дополнительный выходной день в месяц (ст. 262 ТК РФ);

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в других случаях по заявлениям работников.

V. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципального казённого дошкольного образовательного учреждения «Юргамышский детский сад «Берёзка» Юргамышского района Курганской области (является приложением к коллективному договору).

5.2. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20% от начисленной месячной заработной платы (ст. 131 ТК РФ).

5.3. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется:

- ежемесячно в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний и об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.5. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Средний дневной заработок

для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 – среднемесячное число календарных дней (ст. 139 ТК РФ).

5.6. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом ЕТКС работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, с учётом образования и опыта работы, утверждаемой Законом Курганской области.

5.7. Выплачивать работнику вознаграждение по итогам работы за год в соответствии с положением, являющимся приложением к настоящему коллективному договору.

5.8. Ежеквартально выплачивать работникам премию за эффективную работу в соответствии с положением, являющимся приложением к настоящему договору. Работодатель устанавливает различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить на основании результатов специальной оценки условий труда. На момент принятия колдоговора установить доплаты категориям работников, указанным в Приложении к настоящему колдоговору.

5.10. Оплачивать работникам сверхурочную работу согласно статье 152 ТК РФ: за первые два часа работы в полуторном, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.11. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

5.12. Доплаты за работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) устанавливаются в размере 35% от тарифной сетки(оклада), с учетом мнения представительного органа работников (ст. 154 ТК РФ)

VI. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии.

6.1. Работникам, совмещающим работу с обучением при получении второго образования данного уровня, предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы (или оклада):

- для прохождения промежуточной аттестации;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов

6.2. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (ст. 168 ТК РФ)

VII. Охрана труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

7.1.2. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

7.1.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.4. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний **требований охраны труда**.

7.1.5. Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности за счет средств работодателя, проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

7.1.6. Обеспечить работников в соответствии с Перечнем профессий работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты и Перечнем профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства за счет средств организации сертифицированными спецодеждой, спецобувью, и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, а также организовать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену в необходимых случаях средств индивидуальной защиты, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее соответствующей обработки смывающими и обезвреживающими средствами по установленным нормам.

б) Перечень профессий и должностей, по которым устанавливаются доплаты за вредные условия труда

в) Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительный отпуск за вредные условия труда

г) Перечень профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день за вредные условия труда

7.1.7. Обеспечить обязательное государственное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников.