

Первичная профсоюзная организация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 г. Выборга» Председатель _____Л.И.Егунова (подпись, фамилия, инициалы) «11» _____ноября_____2014г. Протокол от 11.11.2014 года № 2	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 г. Выборга» Заведующий_____.Н.Карманова (подпись, фамилия, инициалы) Приказ от 21.11.2014 года № 168 - ОД
---	--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ МУНИЦИПАЛЬНЫМ БЮДЖЕТНЫМ ДОШКОЛЬНЫМ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «ДЕТСКИЙ САД №7 г. ВЫБОРГА»
И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД №7 г. ВЫБОРГА»
НА 2014 – 2017 ГОДЫ

г. Выборг
2014г.

Комитет по труду и
занятости населения
Ленинградской области

Прошу произвести уведомительную регистрацию
в установленном порядке коллективного договора
муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №7 г. Выборга»
город Выборг, улица Горная, дом 16
т/ф 8(81378) 91-079

Коллективный договор составлен в соответствии
с рекомендациями юридической службы Комитета общего и
профессионального образования Ленинградской области и
Территориального комитета профсоюза работников образования.

Приложения: 1. Текст коллективного договора с приложениями к нему на 8 листах.
2. Сведения об организации (справка) на 1 стр.

Заведующий _____ Л.Н. Карманова

СПРАВКА

1. Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 г. Выборга»
МБДОУ «Детский сад №7 г. Выборга»
2. Форма собственности – муниципальная.
3. Организационно- правовая форма – муниципальное учреждение.
4. Отрасль – образовательная.
5. Юридический адрес Учреждения: Российская Федерация, 188800, Ленинградская область, город Выборг, улица Горная, дом16.
Фактический адрес: Российская Федерация, 188800, Ленинградская область, город Выборг, улица Горная, дом16.
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад №7 г. Выборга».
6. Общая численность работников – 33 , в том числе члены профсоюза - 16.
7. Расчетная величина - 7450 руб.
8. Средняя заработная плата: 15583,3 руб.
9. Вышестоящая организация: комитет образования администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области (далее комитет).
- 10.Заведующий - Карманова Людмила Николаевна
т/ф 8(81378)91-079
Председатель первичной профсоюзной организации– воспитатель Егунова Любовь Ивановна
т/ф8(81378)91-079

Заведующий _____ Л.Н.Карманова

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад №7 г. Выборга»**

СОГЛАСОВАН:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ «Детский сад №7 г.
Выборга»

Л.И.Егунова

Протокол от 11.11. 2014 года № 2

УТВЕРЖДАЮ:

Заведующий МБДОУ «Детский сад
№7 г. Выборга»

Л.Н.Карманова

Приказ от 21.11.2014 года № 168 - ОД

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №7 г. Выборга», на улучшение социально-экономической защиты работников. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, Законе Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации».
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: представитель работодателя – руководитель образовательного учреждения (далее по тексту Администрация) и представитель работников – первичная профсоюзная организация образовательного учреждения (далее по тексту – Профсоюз).
- 1.3. Основными принципами взаимоотношений между Администрацией и Профсоюзом признаются:
 - равноправие сторон;
 - уважение и учет интересов сторон;
 - заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
 - безусловное соблюдение сторонами норм действующего трудового законодательства;
 - реальность и выполняемость обязательств, принятых на себя сторонами;
 - обязательность выполнения принятых на себя обязательств;ответственность сторон за выполнение условий коллективного договора.
- 1.4. Цель коллективного договора – установление дополнительных, более льготных социально-экономических условий, по сравнению с нормами и положениями, установленными трудовым законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления образовательным учреждением и максимального социального и материального благополучия работников.
- 1.5. Настоящий коллективный договор является средством регулирования социально – трудовых отношений в образовательном учреждении. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательного учреждения и благополучие

работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

- 1.6. Администрация признает Профсоюз полномочным представителем всех работников образовательного учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.
- 1.7. Администрация обязуется рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата работников с участием Профсоюза.
- 1.8. Администрация для организации работы Профсоюза предоставляет ему на безвозмездной основе помещение для работы, средства связи и место для установки информационных стендов.
- 1.9. Администрация обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу; обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников через информационные стенды и т.д.
- 1.10. Администрация производит ежемесячное бесплатное перечисление на счет соответствующей территориальной организации Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза в срок не позднее трех дней после ее выплаты.
- 1.11. Профсоюз признает право Администрации осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной ответственности.

2. Трудовые отношения.

- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе коллективного договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.
- 2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами ДООУ.

3. Обязательства в области экономики и управления.

- 3.1. Стороны договорились в пределах их компетенции в установленном порядке обращаться к Учредителю, в органы местного самоуправления:
 - По вопросам своевременного и в полном объеме выделения средств на оплату труда работников и иных выплат работающим;
 - С предложениями по разработке и принятию нормативных правовых актов по социальной защите работников ДООУ, индексации заработной платы, медицинскому обслуживанию.
 - В сроки, предусмотренные Трудового кодекса Российской Федерации, представлять в первичную профсоюзную организацию ДООУ приказы и другие локальные акты, затрагивающие социально-экономические, трудовые права и интересы работников, вносимые на рассмотрение и принятие в органы местного самоуправления, для учета мнений и позиций профсоюзных органов.

4. Оплата и нормирование труда.

- 4.1. Оплата труда работников МБДОУ осуществляется на основе системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности (постановление администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 26.12.2013 года № 7966 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», постановления администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 25.03.2014 года № 1610 «О внесении изменений в приложение к Постановлению администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 26.12.2013 года № 7966 «Об утверждении положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области по видам экономической деятельности», распоряжение администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области от 26.08.2014 года № 420 — р «Об установлении размера расчетной величины с 01.09.2014 года».
- 4.2. Виды, размеры и порядок установления стимулирующих выплат устанавливаются Учредителем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учётом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании «Положения об оплате труда и стимулировании труда работников образовательных учреждений».
- 4.3. Стороны считают обязательным производить выплаты:
- Заработной платы 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днём она производится накануне;
- 4.4. Стороны согласились:
- Определять фонд оплаты труда для работников ДОУ исходя из ставок (окладов) по НСОТ и ассигнований на установление стимулирующего фонда в размере до 30% фонда оплаты труда, сформированного с учётом стимулирующих выплат (распоряжение администрации муниципального образования «Выборгский район» Ленинградской области Комитет образования №683-р от 23.11.11).
- 4.5. Первичная профсоюзная организация контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

5. Социальные льготы, компенсации.

5.1. Стороны считают следующее:

- На основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
 - ✓ На бракосочетание – 3 календарных дня;
 - ✓ По случаю родов супруги – 5 календарных дней;
 - ✓ В случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестёр) – 5 календарных дней;
 - ✓ Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14-ти лет, ребёнка-инвалида до 18-ти лет, одинокой матери и отцу, имеющие одного ребёнка и более в возрасте до 14-ти лет, предоставить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14-ти календарных дней;

6. Рабочее время и время отдыха

- 6.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогов женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, установлена сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
- 6.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшить продолжительность смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.
- 6.3. Стороны согласились со следующими положениями:

- В каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ.);
- Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым заведующим не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года, о времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).
Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;
- Приобретение централизованных санаторно-курортных и оздоровительных путёвок за счёт средств фонда социального страхования по согласованию с профсоюзным комитетом, с учётом анализа заболеваемости работников ДОО;
- Дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение руководителем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях (ст. 173 ТК РФ);
- Для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов (ст. 173 ТК РФ);
- Сдачи итоговых государственных экзаменов;
- Оплата отпуска производится не позже чем за 3 дня до его начала;
- Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней;
- По согласию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год;
- Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в возрасте до 18-ти лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён в случаях (ст.124 ТК РФ):
 - ✓ Временной нетрудоспособности работника;

- ✓ Исполнения работником вовремя ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- 6.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сотрудникам, занятых на работах с вредными условиями труда. Перечни таких работ, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления утверждаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (приложение 2) (ст. 117 ТК РФ).
- 6.6. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Привлечение работников к такой работе производится с письменного разрешения работодателя (ст. 153 ТК РФ).
- 6.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- 6.8. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией ДОУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ(ст. 180 ТК РФ).

7. Охрана труда.

7.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- Соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
 - Режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
 - Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;
 - Контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
 - Аттестацию рабочих мест по условиям труда и с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
 - Проведение плановых медицинских осмотров (обследований);
 - Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязательств без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случаях медицинских противопоказаний;
 - Информирование работников об условиях и охране труда;
 - Предоставление органами государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного комитета за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и необходимых документов;
 - Предотвращение аварийных ситуаций, сохранение жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в т. ч. оказание пострадавшим первой помощи;
- Расследование и учёт в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Выполнение предписаний органов государственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного

контроля в установленном Трудовом кодексе Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.2. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- Проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- Немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве или собственном ухудшении здоровья;
- Проходить обязательные или предварительные и периодические медицинские осмотры;

7.3. Каждый работник имеет право:

- На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте;
- Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

7.4. Стороны договорились:

- Контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;
- Систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;
- Анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях первичной профсоюзной организации
- ДОУ;

7.5. Аттестация рабочих мест и оценка условий труда в ДОУ проводится экспертной комиссией. Она образуется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета, службы охраны труда.

7.6. Первичная профсоюзная организация ДОУ обязуется осуществлять общественный контроль за охраной труда.

7.7. Первичная профсоюзная организация ДОУ совместно с работодателем контролирует состояние охраны труда в соответствии со ст. 20 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности».

8. Гарантии прав профсоюзного комитета и членов профсоюза.

8.1. Права и гарантии деятельности комитета профсоюза ДОУ определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «Об общественных объединениях», законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом ДОУ, настоящим договором.

8.2. Стороны договорились:

- Соблюдать права и гарантии профсоюзного комитета, способствовать его деятельности;
- Предоставлять необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, для проведения собраний членов профсоюза;
- Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации ДООУ, посещать помещения ДООУ для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- Предоставлять первичной профсоюзной организации ДООУ по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, з/платы, др. социально-экономическим вопросам;
- Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников ежемесячное и бесплатное перечисление профсоюзных взносов на банковские счета первичной профсоюзной организации

8.3. Стороны договорились, что представление первичной профсоюзной организации о нарушении законодательства о труде, охране труда и гарантии трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течение недельного срока.

8.4. Стороны договорились освобождать членов первичной профсоюзной организации ДООУ от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы, участия в работе съездов, конференций, собраний, созываемых профсоюзом.

8.5. Стороны договорились, что работодатель и его полномочные представители согласовывают с первичной профсоюзной организацией формы оплаты труда, положение о премировании, тарификации, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка.

Аттестация работников на всех уровнях производится при участии первичной профсоюзной организации.

9. Вступление коллективного договора в силу, контроль, ответственность сторон.

9.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

9.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

9.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.7. В случае реорганизации образовательного учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников, в течение срока предусмотренного действующим законодательством.

9.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном Трудовым кодексом Российской Федерации, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников образовательного учреждения.

9.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

9.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников образовательного учреждения не реже двух раз в год.

9.13. Приложение к коллективному договору являются его составной частью.

9.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в администрации образовательного учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения при регистрации коллективного договора.

Приложение №1.

Работники с ненормированным рабочим днём, имеющие право на дополнительный отпуск.

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
2.	Главный бухгалтер	До 14 календарных дней

Приложение №2 Работники с вредными условиями труда, имеющие право на дополнительный отпуск.

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Повар, работающий у плиты	7 календарных дней
3.	Машинист по стирке белья	7 календарных дней

Основание ст. 117 ТК РФ.

Рассмотрено и принято на Общем собрании работников учреждения.

Председатель собрания – Л.И.Егунова.

Протокол № 2 от 11.11.2014 г.

