


Принято общим собранием
ГБДОУ детский сад № 20
комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга
от 28.08.2015 г.

 /Журавлева А.В./
Сроком на три года

УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
заведующего ГБДОУ детский сад
№ 20 комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга



 /О.Г. Быстрова/
« _____ » _____ 2015 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ**

**Государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения
ДЕТСКОГО САДА № 20 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА
Московского района Санкт-Петербурга**

на 2015 - 2018 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № ___ от « ___ » _____ 20__ г.
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П

САНКТ-ПЕТЕРБУРГ
2015 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Договор является правовым актом и заключен для регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются, ГБДОУ № 20 комбинированного вида Московского района Санкт-Петербурга, представляемое заведующим Учреждения, действующим на основании пункта 7 Устава Учреждения, именуемое далее «Работодатель» и коллектив работников Учреждения, именуемый далее «Коллектив».

1.3. Данный договор разработан на основе следующей нормативно-правовой базы:

- Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 54-56;
- Трудового кодекса РФ, ст. 40-55;
- Устава ГБДОУ;
- Положения о премировании, установлении надбавок и доплат работникам ГБДОУ;
- данный Коллективный договор распространяется на всех сотрудников ГБДОУ.

Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, на расстановку и кадровые перемещения персонала, организацию профессионального роста педагогов и других работников для повышения качества образования в Учреждении. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора. Ст. 72 глава 12.

1.4. Администрация признает общее собрание трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.5. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года и исчисляется со дня его подписания.

1.6. Стороны вправе в любое время в течение срока действия Договора вносить в Договор изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для коллективных переговоров (глава 6 ТК РФ).

Односторонний отказ от принятых по Договору обязательств в течение срока действия Договора не допускается.

2. Производственно-экономические отношения

2.1. Занятость работников:

2.1.1. Администрация обязуется обеспечить полную стабильную занятость и использование сотрудников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.1.2. При приеме на работу трудовой договор с работником заключается в письменной форме с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Ст. 70 глава 11.

2.1.3.Администрация обязана соблюдать предусмотренный порядок приема на работу: ознакомить работника с локальными актами (инструктаж), условиями оплаты труда, должностной инструкцией.

2.1.4.В случае расторжения трудового договора администрация обязана выдать работнику трудовую книжку в день увольнения и произвести денежный расчет.

2.2.Системы оплаты труда:

2.2.1. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.

2.2.2.Системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением, нормативными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

2.2.3.Системы оплаты труда, применяемые Работодателем, предусматривают:

– базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады и базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

– компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы.

– стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты.

– социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством.

2.2.4.Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

– Положение об оплате труда работников Учреждения;

– Положение о доплатах и надбавках работникам Учреждения;

– Положение о стимулировании (премировании) работников Учреждения;

– Правилами внутреннего трудового распорядка.

Положения утверждаются приказом Работодателя и решением общего трудового собрания коллектива Учреждения. Решение общего собрания трудового коллектива об утверждении положений принимается квалифицированным большинством не менее 2/3 голосов членов комитета, заседающего в полном составе.

2.2.5. Премияльная система учреждения разрабатывается администрацией совместно с Советом ГБДОУ и отражена в Положении по ГБДОУ «О надбавках, доплатах и материальном стимулировании сотрудников».

2.2.6. Размеры ставок и окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ, законами, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

2.2.7. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

2.2.8. Работодатель обязан выдавать работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

Выплата заработной платы производится два раза в месяц и числа каждого месяца с удержанием налогов за месяц, за который выплачивается зарплата. В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты зарплаты, соответственно, смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

2.2.9. Юбилерам – работникам Учреждения, имеющим общий стаж работы 5 лет и более, проработавшим в Учреждении непрерывно не менее 5 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере от 3000.00 рублей до 5000.00 рублей. Выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра по достижению им 50, 55, и более старшего возраста, кратного пяти.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочая неделя для всех сотрудников (кроме совместителей) состоит из 5 рабочих дней.

Начало работы:

- Сотрудники пищеблока в 1-ю смену – с 06:00 до 14:00, во 2-ю смену с 9:00 до 17:00
- Воспитатели групп: в 1-ю смену – с 07:00 до 14:12, во 2-ю смену с 11:48 до 19:00
- МОП с 08:00 до 17:00 (перерыв на обед 1 час).
- Административная группа лиц и иные педагогические работники – в соответствии с установленными графиками и режимом работы.

3.2. Стороны признают, что специфика работы требует установления режима проведения:

- общих собраний трудового коллектива, педагогических советов во вне рабочее время (или после 19:00 или в субботу);
- родительских собраний – с 17:30 до 19:00 в соответствии с годовым планом;
- заседаний родительского комитета – в вечернее время с 17:30 в соответствии с планом работы;
- культмассовых мероприятий с воспитанниками – в соответствии с режимом групп и годовым планом.

3.3. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с коллективом Учреждения и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.4. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.5. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению, при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

3.6.С согласия Работодателя работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы суммарной продолжительностью до 1 месяца в календарном году с учетом семейных обстоятельств.

С согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск работника, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

3.7.Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

Работающим женщинам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется по их заявлениям дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней в году.

Одиноким женщинам и мужчинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет, по их заявлению предоставляется дополнительно отпуск без сохранения заработной платы сроком до 5 календарных дней в году.

3.8.Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях: работникам в случаях рождения ребенка, регистрация брака, смерти и близких родственников – до 5 календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4. Повышение квалификации. Профессиональная переподготовка работников учреждения

4.1. Работники учреждения имеют право регулярно повышать свою квалификацию и проходить профессиональную переподготовку на курсах в институтах повышения квалификации и в иных формах, в т. ч. с освобождением от работы с сохранением заработной платы. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка работников осуществляется в соответствии с планом, утверждаемым Работодателем ежегодно, с учетом пожеланий заинтересованных работников и мнения Совета ГБДОУ Учреждения.

План определяет персональный список, сроки, формы, а также перечень направлений, специальностей и профессий повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников Учреждения на каждый финансовый (календарный) год. План должен соответствовать программе и перспективам развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязан:

- обеспечить прохождение повышения квалификации и (или) профессиональной переподготовки работника не реже чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника на курсы, в институты повышения квалификации по программам очной формы обучения, сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату;
- обеспечить возможность аттестации педагогических работников в соответствии с действующим Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- повышать размеры оплаты труда работников в соответствии с итогами аттестации.

4.4.В соответствии с ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются гарантии и компенсации работникам, поступающим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, а также совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования и вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, в форме дополнительных отпусков, сокращения рабочего времени, сохранения части заработной платы.

4.5. Работник, закончивший высшее образовательное учреждение за счет средств бюджета организации, обязуется отработать три года в учреждении.

5. Условия и охрана труда работников

5.1. Работодатель своевременно производит аттестацию рабочих мест и условий труда и санитарно-технического состояния Учреждения, выполняет ежегодно в срок до 1 сентября все запланированные мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

5.2. Работодатель обеспечивает проведение с работниками, вновь поступающими на работу либо переводимыми на другую работу в Учреждении, обучения и инструктажа по правилам охраны труда, жизни и здоровья воспитанников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; осуществляет проверку знаний работниками правил охраны труда и техники безопасности ежегодно до начала учебного года.

5.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкцию по охране труда и технике безопасности для каждого рабочего места.

5.4. Работодатель организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке, с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности. Для восстановления нормальных условий труда Администрация по обязана проводить внеплановый ремонт.

5.5. Работодатель принимает меры по постоянному обеспечению безопасных проходов к Учреждению в зимний период: очищению пешеходных дорожек от снега и льда или обработке обледенелых участков песком.

5.6. Работодатель обязан отменить проведение занятий и выполнение других видов работ в помещениях, где температура ниже 14° С, освещенность или другие условия труда не соответствуют норме (по заключению комиссии по охране труда).

5.7. Работодатель обеспечивает за свой счет прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними среднего заработка.

5.8. Стороны Договора пришли к соглашению о том, что Работодатель:

- предоставляет работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях в первоочередном порядке;
- совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет уполномоченным органам заявки на выделение путевок.

6. Дисциплина труда и трудовой распорядок в организации

6.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

6.2. Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации. Ст. 189-190 главы 29 Т.К. Р.Ф.

6.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). Ст. 191 глава 30.

6.4. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) Замечание;
- 2) Выговор;
- 3) Увольнение по соответствующим основаниям. Ст. 192 глава 30.

7. Условия высвобождения работников

7.1. Работодатель обязуется уведомлять коллектив Учреждения заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, организации труда, применяемых в Учреждении технологий обучения и воспитания, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

7.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей), в первую очередь, принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и(или) служб;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Учреждении вакансии.

7.3. Стороны пришли к соглашению о том, что преимущественное право сохранения рабочих мест при сокращении численности или штата работников Учреждения при равной производительности труда и квалификации, кроме работников, перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ имеют также:

- работники за два года до достижения возраста, дающего право на государственную пенсию по старости при условии, что у них нет права на досрочную пенсию (пенсию за выслугу лет);
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, имеющие стаж непрерывной работы в Учреждении более 10 лет.

7.4. В случае сокращения численности или штата работников, обращение Работодателя в Совет ГБДОУ Учреждения должно дополнительно содержать обоснование предлагаемых для сокращения кандидатур, полный перечень штатных вакансий и имеющейся у Работодателя вакантной работы, не предусмотренной штатным расписанием, в т. ч. работы, выполняемой другими работниками в порядке совместительства, совмещения профессий, увеличения объема выполняемых работ и расширения зон обслуживания, а также предлагаемые варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

8. Контроль исполнения настоящего договора

8.1. Контроль исполнения обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

8.2. Работодатель проводит с комиссией по охране труда один раз в год сплошную проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации на общем собрании коллектива работников учреждения, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения и в двухнедельный срок информирует общее собрание учреждения о принятых мерах.

8.3. Комиссия по охране труда Учреждения осуществляет систематический контроль соблюдения Работодателем условий настоящего Договора, организует выполнение взятых коллективом обязательств.

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется подписавшими его сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня его подписания.

Договор подписали:

**Полномочный представитель
трудового коллектива:**
на основании протокола заседания
общего собрания
трудового коллектива ГБДОУ детский
сад № 20 комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга
от 28.08.2015 г. № 1

Председатель собрания
/Журавлева А.В./



Представитель работодателя:

Заведующий ГБДОУ детский сад
№ 20 комбинированного вида
Московского района
Санкт-Петербурга



/О.Г. Быстрова/