

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками
муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Центр развития ребенка — детский сад №63 г.Шахты Ростовской области»
на 2012-2015 гг

от работодателя:

Заведующий МБДОУ ЦРР-
детский сад №63 г.Шахты

_____ Н.А.Рыбина

от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ ЦРР —
детский сад №63 г.Шахты

_____ Г.В.Орехова

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад 1 категории №63 г.Шахты Ростовской области» (далее по тексту МБДОУ) с другой стороны, имеваемыми в дальнейшем «сторонами».

Работники МБДОУ доверяют и поручают профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации МБДОУ представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право заведующего МБДОУ на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4 Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю:
 - не более 36 часов для воспитателей;
 - не более 25 часов для учителей-логопедов;
 - не более 24 часов для музыкальных руководителей.
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ № 1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования РФ № 360 от 20.09.94);
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

1.5. Заведующий МБДОУ признает профсоюзный комитет МБДОУ единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.6. Профсоюзный комитет имеет право на:

1.6.1. мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;

- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждении работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст.81 п.2, ст.81, п.3, подп. «б» и ст. 81 п. 5 ТК РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права.

1.6.2. обсуждение с заведующим МБДОУ вопросов о работе МБДОУ и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.6 Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.9. Заведующий МБДОУ несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ.

1.10. Председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ при наличии экономии по фонду оплаты труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации МБДОУ) при наличии экономии по фонду оплаты труда — до 3-х дней.

1.11. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.12. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБДОУ дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Прием и увольнение работников.

2.1. При приеме на работу администрация обязуется заключать Трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику. Содержание Трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ.

2.2. При заключении Трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, перечень которых определен ст. 65 ТК РФ.

2.3. Условия Трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2 . Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок:

- ▲ на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными право-

выми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, Трудовым договором сохраняется место работы;

- ✧ на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- ✧ для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- ✧ для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;
- ✧ с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- ✧ для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- ✧ в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

2.4. Срочный Трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения сезонной работы.

2.5. При приеме в МБДОУ заведующий знакомит работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и другими нормативными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев для всех категорий работников. Длительность испытательного срока указывается в Трудовом договоре.

2.7. Трудовой договор с работником, не приступившим к работе в установленный Трудовым договором срок без уважительных причин в течении недели, аннулируется.

2.8. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения испытательного срока, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия.

2.9. В случае увольнения работника, с ним производится окончательный расчет и выдается трудовая книжка в день увольнения (последний день работы).

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный Трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.11. В случае увольнения по сокращению штата работников преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Штатное расписание с указанием нагрузки на каждого работника утверждается приказом заведующего МБДОУ с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.2. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее 25 мая текущего года. Работники должны быть ознакомлены с расстановкой кадров на новый учебный год под роспись.

3.3. Работодатель своевременно проводит работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работники МБДОУ имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения. Возможна переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.6. В МБДОУ создается аттестационная комиссия учреждения, в состав которой в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.7. Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.8. Работодатель в случае сокращения групп в течение учебного года обязан предоставить работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

3.9. Работодатель создает условия для работы методических объединений педагогических работников внутри МБДОУ.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. В МБДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя. Режим работы сторожей устанавливается согласно графика сменности. При 5-дневной рабочей неделе два выходных дня - суббота и воскресенье.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей не более 36 часов в неделю;
- для музыкального руководителя не более 24 часов в неделю;
- для учителя-логопеда не более 25 часов в неделю.

4.5. Рабочее время воспитателей определяется графиком работы на месяц, с которым работодатель знакомит за 3 дня до начала месяца, на который составляется график. Работодатель может вносить изменения в график в связи с производственной необходимостью.

4.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в МБДОУ, если это предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.8. Работа в летний период времени осуществляется в соответствии с приказом заведующего МБДОУ. Время работы воспитателя не может быть выше объема установленной в штатном расписании нагрузки. В случае производственной необходимости составляется дополнительное соглашение к Трудовому договору воспитателя.

4.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.10. Администрация МБДОУ, обслуживающий персонал работают по 40-часовой рабочей неделе.

4.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: заведующий, главный бухгалтер, заместитель заведующего по ВМР.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в 5 календарных дней.

Работникам, не имевшим больничных листов в течение учебного года, вставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 рабочих дня при наличии фонда экономии заработной платы.

4.13. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.14. Работникам МБДОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым заведующим МБДОУ с учетом мотивированного мнения представителя профсоюзного комитета МБДОУ.

4.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

4.16. В общий трудовой стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

4.16. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

4.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4.19. Отпуск без хранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; «работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матер в возрасте 14 лет.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и заведующим МБДОУ.

4.19. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

4.20. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в МБДОУ по полученной специальности 2

года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально не отработанному времени.

4.22. Воспитатели, имеющие 10 лет непрерывного педагогического стажа, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.23. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет средств экономии фонда заработной платы в соответствии с постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02.

4.24. Работодатель обязан предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

5. Оплата и стимулирование труда

5.1. Заработная плата работников вычисляется путем умножения ставки первого разряда на коэффициент разряда работника.

5.2. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

Форма расчетного листка утверждается заведующим МБДОУ с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.3. Заработная плата зачисляется по решению общего собрания на специальные карты.

5.4. Заработная плата выдается два раза в месяц: 6 и 20 числа месяца.

5.5. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера», которое принимается на заседании общего собрания.

5.6. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние три календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

5.7. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников

- при выходе на пенсию по возрасту - доплата в размере месячной ставки заработной платы;

- при рождении ребенка - месячный оклад;

- в случае длительного лечения (операции) - месячный оклад;

- многодетным родителям - месячный оклад.

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.9. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 37 ТК РФ.

5.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом заведующего в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.11. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы в размере 0,08% за каждый день задержки.

5.12. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

6. Охрана труда и улучшение условий работающих

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в МБДОУ для работников и воспитанников возлагаются на заведующего МБДОУ.

6.2. Администрация:

6.2.1. осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.2.2. организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников МБДОУ;

6.2.3. не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.2.4. разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

6.2.5. при участии Попечительского совета МБДОУ организует наличие аптек в групповых помещениях, укомплектованным набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

6.3. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают Комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

6.3.1. организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

6.3.2. распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

6.3.3. оценку состояния условий труда на рабочих местах;

6.3.4. проведение паспортизации условий труда и обучения;

6.3.5. своевременное проведение инструктажей: первичных, плановых инструктажей на рабочем месте;

6.3.6. обучение сотрудников по охране труда;

6.3.5. своевременное расследование несчастных случаев на производстве.

6.4. При несчастном случае на производстве по вине МБДОУ выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% фонда экономии заработной платы.

6.5. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать подготовку МБДОУ к новому учебному году.

6.6. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются Соглашением по технике безопасности и охране труда и обеспечиваются в полном объеме.

6.10. Работодатель при выполнении работником работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты.

6.11. Обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

6.13. Обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.

6.15. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

7. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации МБДОУ по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь год, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

7.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

7.3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между заведующим МБДОУ и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398-418).

7.5. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

8. Права профсоюзной организации при выполнении Коллективного договора

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной Коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

8.2. Администрация обязуется:

8.2.1. производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;

8.2.2. разрешать обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

8.2.3. включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при заведующем.

8.3. Профсоюзный комитет имеет право контроля за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. В случаях, предусмотренных ТК РФ, заведующий МБДОУ принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового

права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1-4 настоящего коллективного договора.

8.4. Председатель профсоюзного комитета и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии со ст. 81, п. 2, подп. «б», п. 3, п. 5 ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

9. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

9.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

9.2. Действие договора может быть пролонгировано, если одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

9.3. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

9.4. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее двух раз в году.

9.5. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.6. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия ком-промиссного решения.

10. Приложения к коллективному договору

10.1. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

10.2. К договору прилагаются:

10.2.1. Правила внутреннего трудового распорядка.

10.2.2. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка — детский сад 1 категории №63 г.Шахты Ростовской области».

10.2.3. Соглашения по охране труда и техники безопасности.