

Муниципальная бюджетная дошкольная образовательная организация – Детский сад № 91 города Орла
2015 – 2018 года.

302005, Россия, Орловская область, город Орел, ул. Зеленина, телефон (4862) 79-40-81, факс (4862)79-40-82,
e-mail: mbdoo91@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя

Заведующая МБДОУ № 91
Бойко О.Н.

МБДОУ № 91



От работников

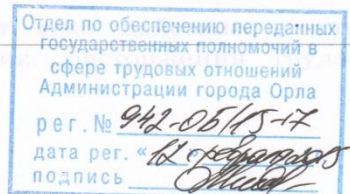
профсоюзной организации

Меденцева С.В.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду _____.

Регистрационный № _____ от _____ 2015 года.

Руководитель органа по труду _____



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации Детский сад № 91 –города Орла.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом

РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», Законом «О занятости населения РФ», Законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», Законом Орловской области «Об образовании в Орловской области», Уставом ДОО с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - Организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Меденцевой Светланы Владимировны, председателя первичной профсоюзной организации. Работодатель в лице его представителя Бойко Оксаны Николаевны заведующей МБДОО Детского сада № 91 города Орла.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31ТКРФ).

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Текст Коллективного договора принимается на общем собрании работников. Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания, а всех вновь поступивших на работу знакомить с коллективным договором до заключения трудового договора.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организация, расторжения трудового договора с руководителем Организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и порядке, установленном ТК РФ. В соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ вносимые в Коллективный договор изменения и дополнения подлежат уведомительной регистрации в органах по труду.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании письменного Трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.2. Трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть заключены на неопределенный срок с учетом характера

предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. За исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных (ч.2, 3. ст.72² ТК РФ).

2.5. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата рассматриваются с учетом мнения профкома.

2.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам в соответствии с требованиями статей 179 ТК РФ.

2.7. Увольнение не допускается в период временной нетрудоспособности, в период пребывания работника в ежегодном отпуске, беременных женщин (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п.1,5-8,10 или 11 ч.1.ст.81); женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; одиноких родителей при наличии у них ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет).

Увольнение по основанию, предусмотренному п.2 или 3 ст.81 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую работу.

2.8. Работодатель обязан предупредить работников персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ) о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБДОО (приложение), принимаемыми в соответствии с действующим ТК РФ.

3.2. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для воспитателей логопедических групп – 25 ч. в неделю;
- для воспитателей – 36 ч. в неделю;
- для педагогов – психологов – 30 в неделю;
- для педагогов дополнительного образования – 18 ч. в неделю;
- для инструктора по физической культуре - 30ч. в неделю;
- для музыкального руководителя – 24 ч. в неделю;
- не более 39 часов в неделю для старшей медсестры (ст.350ТКРФ);
- для учителей логопедов – 24 ч. в неделю;

для остальных работников 40 часов в неделю.

3.3. Рабочее время и время отдыха регулируются графиком работы и учебным расписанием. Составление расписания осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

3.4. Общим выходным днем является суббота и воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, как с их письменного согласия, так и без согласия, в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке,

предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, как с их письменного согласия, так и без согласия, в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.5. График отпусков составляется работодателем за две недели до начала календарного года (15 декабря) с учетом мнения профкома (в соответствии со ст. 123 ТК РФ).

У работников право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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 (ст. 125 ТК РФ).

Денежной компенсацией по письменному заявлению работника может быть заменена только часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (ст. 126 ТК РФ). С учетом того, что педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334ТКРФ), компенсации подлежит часть отпуска, превышающая удлиненный отпуск. (При наличии финансовых возможностей).

3.6. В соответствии с действующим ТК РФ для работников установлены ежегодные оплачиваемые отпуска в календарных днях:

- 42 календарных дня: для заведующей, заместителя заведующей по воспитательной и методической работе, воспитателей, музыкальных руководителей, инструктора по физической культуре, педагогов – психологов, социальных педагогов, педагогов дополнительного образования;
- 56 календарных дней для воспитателей логопедических групп и логопеда;
- остальные категории работников пользуются отпуском в 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

3.7. Стороны пришли к согласию, что работникам предоставляются при наличии уважительных причин оплачиваемые дополнительные отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника-3 дня,
- бракосочетание детей работника -1 день,
- смерть родителей, супруга-3 дня,

3.8. Работнику по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, в случаях регистрации брака, смерти близких родственников (с.128 ТК РФ) и другим уважительным причинам.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы- до 14 календарных дней в году;

3.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки оговаривается в

трудовом договоре и может быть изменен только с письменного согласия работника.

Объем учебной нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников муниципального бюджетного детского сада № 91 осуществляется на основании решения Орловского городского совета народных депутатов № 6/ 0072 – ГС от 25.08.2011г. В МБДОО № 91 разработано положение об отраслевой системе оплаты труда работников, которое было принято на общем собрание коллектива 14.11.2014г. протокол №2 (приложение № 1)

4.2. Выплачивать заработную плату 2 и 17 числа каждого месяца и выдавать каждому работнику расчётный листок (ст.136 п. 3,4,6 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязан обеспечить безопасные и здоровые условия труда для работников и воспитанников в соответствии с нормами и правилами по охране труда.

5.2. Работодатель профсоюзный комитет обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда, и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.

5.3. Профком и уполномоченный по охране труда, постоянно осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма.

5.4. Работодатель гарантирует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в

течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, которые проводятся за счёт средств учредителя.

5.5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучения инструктаж по охране труда и оказания первой медицинской помощи. Приложение № 2 «Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса».

5.6. Работодатель занимается оздоровлением и отдыхом работников и членов их семей.

5.7. Обязанности работника в области охраны труда.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно принимать средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни или здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшение состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

5.8. Компенсационные выплаты проводить на основании оценки качества условий труда.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Педагогические работники имеют право на пенсию по выслуге лет в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством.

6.2. Работникам образовательного учреждения выплачивается ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размерах, предусмотренных действующим законодательством, одновременно с выплатой им заработной платы.

6.3. В целях реализации Федерального Закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования Л 27-ФЗ от 01.04.96г. работодатель обязуется в установленный срок предоставить органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах.

6.4. Работники учреждения оплачивают не более 10 % стоимости оздоровления ребёнка в городских и загородных оздоровительных лагерях.

6.5. Перечень профессий и должностей, имеющих право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости (в соответствии с п.1.10 ст. 28 Федерального закона от 17.12.2001г. № 173 – ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» ст. 117 ТК РФ):

1. Воспитатели.
2. Музыкальные руководители.
3. Иные педагогические работники.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обязуется, в целях создания условий для участия профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

7.1.1. Предоставлять профкому информацию о деятельности Организации соответствующие документы, сведения, а также расчёты по заработной плате.

7.1.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях при руководителе.

7.1.3. Нести ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и

осуществление контроля за соблюдением Коллективного договора, в виде штрафа, налагаемого в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. (Ст. 54ТКРФ)

7.1.4. Перечислять на счёт горкома профсоюзов работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приёма, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.

7.1.5. Премировать председателя первичной организации профсоюза из фонда социальной поддержки и стимулирования труда в порядке, предусмотренном для премирования заместителя руководителя. Производить ежемесячные выплаты за счет средств учреждения председателю первичной профорганизации до 30% от ставки должностного оклада.

7.1.6. Увольнение по инициативе работодателя по сокращению штатов, лиц избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учётом мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя профсоюзной организации – с учётом мнения горкома профсоюза.

7.1.7. Согласованию с профкомом учреждения в обязательном порядке подлежит:

- режим работы всех категорий работников;
- учебная нагрузка;
- установление, изменение размеров и снятие надбавок и доплат;
- все виды поощрений и материальных вознаграждений за труд;
- функциональные обязанности всех категорий работников;
- график отпусков.

7.2. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений на муниципальном и локальном уровнях.

7.2.1. При аттестации и аккредитации образовательных учреждений учитывать наличие коллективного договора, анализировать работу сторон по выполнению обязательств и совместную деятельность по улучшению условий труда.

7.2.2. Содействовать осуществлению в учреждениях мероприятий по внесению изменений и дополнений в уставы учреждений в связи с изменением типа образовательного учреждения с обязательным участием первичных профсоюзных организаций.

7.2.3. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных договоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

Раздел 8 «МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ».

8.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодёжной политики в организациях:

- ✓ Обеспечение защиты социально – экономических прав работающей и учащейся молодёжи;
- ✓ Содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов;
- ✓ Развитие творческой активности молодежи;
- ✓ Организация и поддержка молодёжного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.2. в целях социально – экономической поддержки молодых специалистов:

- ✓ 9.2.1. повышать на 20 процентов базовую ставку (должностной оклад) молодым специалистам, окончившим высшие, средние профессиональные учебные заведения и работающим в образовательных учреждениях в течение первых трех лет с момента трудоустройства;
- ✓ выплачивать единовременно за счет средств бюджета города Орла выпускникам педагогических образовательных учреждений высшего профессионального и среднего профессионального образования, приступившим к педагогической работе по специальности в

муниципальных общеобразовательных учреждениях города не позднее, 1 сентября и в муниципальных образовательных учреждениях не позднее 1 октября после окончания учебного заведения (очной формы обучения) в размере, установленном Орловским городским Советом народных депутатов.

- ✓ выплачивать молодым специалистам в течение первых трех лет с момента трудоустройства, приступившим к педагогической работе после окончания учебного заведения и работающим не менее чем на 1 ставку или 18 часов педагогической нагрузки ежемесячную выплату в размере, установленном Орловским городским Советом народных депутатов.

8.2.2. профсоюз гарантирует из средств областной организации Профсоюза предоставлять единовременную выплату в виде материальной помощи молодым специалистам – членам профсоюза, очно закончившим высшее или средние специальные профессиональные образовательные учреждения и впервые поступившим на работу в общеобразовательные учреждения в этом же году в срок до 1 сентября, в образовательные учреждения в срок до 1 октября на полную ставку.

8.2.3. При заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, в том числе положения по:

- ✓ организации работы, по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- ✓ закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в образовательных учреждениях.
- ✓ закреплению дополнительных мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате, на условиях, предусмотренных настоящим соглашением, коллективным, трудовым договором или локальными нормативными актами.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий Коллективный договор заключён на три года (на основании ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор подлежит уведомительной регистрации в органах по Трудом (ст. 50 ТК РФ).

9.2. Коллективный договор вступает в силу после подписания его сторонами и одобрений на общем собрании работников. При истечении этого срока стороны имеют право продлить Коллективный договор на срок, не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.3. Работодатель обязуется ежегодно и систематически информировать работников о выполнении обязательств настоящего Договора. Стороны, подписавшие единый трудовой договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников организации.

Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами (ст. 51 ТК РФ).

Коллективный договор утверждён на общем собрании работников 15.01.2015, протокол № 1.

