

ОТ ИМЕНИ РАБОТНИКОВ
Председатель
Профсоюзного комитета
Сопелкина Н.А.
«28» сентября 2015 г.

ОТ ИМЕНИ РАБОТОДАТЕЛЯ
заведующая
Грушников
Юрлинский детский сад №1
Е.И. Грушников
«28» сентября 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Юрлинский детский сад №1
На 2015 – 2018г.

Зарегистрировано
От администрации Юрлинского
Муниципального района
28.09.2015
С.О.Григорьев



ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ:

1. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Юрлинский детский сад №1», именуемая далее «работодатель», в лице заведующей Трудовой Елены Ивановны и работники МБДОУ «Юрлинский детский сад №1» в лице председателя профсоюзного комитета Советиной Надежды Аркадьевны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ «Юрлинский детский сад №1»

1.4. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, в частности с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и отраслевого тарифного соглашения по учреждениям образования Российской Федерации.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения вопросов, принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета.

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников дошкольного учреждения, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. Профком обязуется содействовать эффективной работе присущими профсоюзам методами и средствами.

1.6.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют права уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 Т.К).

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) дошкольного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации МБДОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Стороны исходят из того, что срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 Трудового кодекса РФ).

При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени и др.

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника. По сравнению с установленным трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (части 2 и 3 статьи 722 Трудового кодекса РФ).

2.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а так же сокращением численности штатов, рассматриваются предварительно на совете организации с участием членов профсоюзного комитета Района.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, предоставить в профсоюзный комитет ДОУ проекты приказов о сокращении численности штатов, плана-графика высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что применительно к МБДОУ высвобождение является массовым, если сокращается 10 или более работников в течение 90 календарных дней.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- пред пенсионного возраста (за четыре года до пенсии);
- работники, имеющие следующие личностные качества (коммуникабельность, доброжелательность).

2.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации дошкольного учреждения (ст. 261 ТК РФ). При ликвидации дошкольного учреждения трудоустройством беременных женщин обеспечивается государственной службой занятости в соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

2.12. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в МБДОУ открывшихся вакансий.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.14. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.15. При заключении трудового договора обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретный вид поручаемой работнику работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер базового оклада работника, размер компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда);
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обучает:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 175 Трудового кодекса РФ.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие получаемым квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. При регулировании рабочего времени в МБДОУ стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать:

- воспитатель не более 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель не более 24 часов в неделю;
- другие работники не более 40 часов в неделю.

4.2. Для руководителя и работников из числа административного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.4. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

4.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По обоюдному желанию работника и руководителя, работник, работающий в выходной или праздничный нерабочий день, или организация субботника (по производственной необходимости) ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Привлечение работников МБДОУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника с учетом

ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.7. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих и неотложных вопросов, не входящих в круг обязанностей дежурного работника.

К дежурству могут привлекаться: заведующая, завхоз, педагоги, главный бухгалтер.

Не допускается привлечение работников к дежурствам чаще одного раза в месяц.

4.8. Стороны договорились, что в МБДОУ возможна работа по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 601 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).

При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).

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 (ст. 284 ТК РФ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Об этом работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны договорились, что видами времени отдыха являются:

- выходные дни;
- праздничные нерабочие дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

5.2. Работники групп (воспитатели, помощники воспитателей) имеют право принимать пищу во время кормления детей согласно режиму дня. Для остальной категории работников при восьмичасовом рабочем дне устанавливается перерыв для

отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ)

Питание платное для всех работников детского сада. Плату за питание работник должен вносить не позднее 15 числа каждого месяца. Сумма оплаты за питание зависит от количества довольствующих дней каждого работника. Расчет по оплате производится кладовщиком на основании выписанного меню.

5.3. В соответствии со статьей 37 Конституции РФ работнику гарантируется установленный федеральным законом, оплачиваемый ежегодный отпуск, график которого составляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- для воспитателей, музыкального руководителя - 42 календарных дня;
- для заведующей - 42 календарных дня;

Устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в количестве 3 календарных дней. (ст. 117 Трудового кодекса РФ.)

Для главного бухгалтера, для истопников, поваров и рабочему по старке белья - 31 календарный день.

- для остальной категории сотрудников 28 календарных дней.

Всем работникам материальная помощь в размере оклада к отпуску.

5.5. Работодатель обязуется:

предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 3 календарных дней следующим работникам: главному бухгалтеру.

Продолжительность данного отпуска сверх установленной нормы оплачивается за счет средств дошкольного учреждения (если позволяют финансовые возможности МБДОУ).

5.6. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса РФ.

5.7. Стороны пришли к соглашению, что часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, исходя из финансовых возможностей дошкольного учреждения.

5.8. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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 женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 3 календарных дней;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128 ТК РФ), иными федеральными законами.

5.9. Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются: