

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 195 г. Челябинска»

Пр. Ленина, 74 б, г. Челябинск, 454080, тел./факс (351) 265-50-00, e-mail: ds195chel@gmail.com

От работников:


Председатель Совета Трудового коллектива
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад № 195 г. Челябинска»

 /Иткина Н.А.

« 5 » мая 2016 г.

От работодателя:

Заведующий Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 195 г. Челябинска»

 /Данилова Н.П./

« 5 » мая 2016 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 195 г. Челябинска»
на 2016-2019 гг.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 195 г. Челябинска» (далее МБДОУ «ДС № 195 г. Челябинска», ДОУ, Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работники учреждения - в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком);
работодатель – в лице его представителя – заведующего МБДОУ Н.П. Даниловой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной доверенности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии со ст.56-59 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми, областными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр выдается на руки работнику, второй остается у руководителя учреждения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, 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.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объём педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая раньше выполнялась за доплату и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.72 ТК РФ). Соглашение об изменении условий заключается в письменной форме.

2.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.72, ст.162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.9. В случае недостачи с материально ответственных лиц взыскиваются денежные средства по рыночной стоимости утраченного.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учётом мнения профкома на каждый календарный год с учётом перспектив развития дошкольного образовательного учреждения (ст.196 ТК РФ).

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в пять лет.

3.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173, 174, 176 ТК РФ.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 г. №276, и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трёх лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

Молодым специалистам, активно принимающим участие в мероприятиях различного уровня, повышать квалификационную категорию в течение первого-второго года работы.

3.4.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока её действия, но не более чем на 1 год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией ДОО;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался 1 год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1.Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случае ликвидации ДОО – не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

В случае ликвидации ДОО уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.1.4.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года.

4.1.5.Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.1.6. Информация в службу занятости района о возможном массовом высвобождении работников предоставляется не менее чем за три месяца.

4.2.Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1.Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профкомом (*Приложение 1к Коллективному договору*);
- графиком сменности, составленным работодателем с учётом мнения профкома и

доведённым до работника во время заключения трудового договора.

5.2.Режим рабочего времени предусматривает продолжительность пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями (ст.100 ТК РФ).

5.3.Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4.Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5.В дни проведения общих трудовых собраний, педагогических советов, семинаров, консультаций, продолжительность рабочего времени воспитателей первой смены продлевается на 1 час. Это время компенсируется для них укороченным на один час днём в пятницу.

Работодатель вправе на время проведения методических и других мероприятий возложить ответственность за охрану жизни и здоровья детей на младших воспитателей.

5.6.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, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников отражена в Приложении 1 к Коллективному договору.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющих детей-первоклассников, возможно предоставление отпуска в сентябре с их согласия.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9.Работодатель обязуется:

5.9.1.Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- по семейным обстоятельствам – до 14 календарных дней;
- в случае свадьбы работника, смерти близких родственников, рождении ребенка – до 5 календарных дней.

В соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

Фонд оплаты труда МБДОУ «ДС № 195 г. Челябинска» формируется из тарифного фонда, надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы.

Тарифный фонд включает в себя:

- оплату работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни.

Надтарифный (дополнительный) фонд формируется на:

- оплату дополнительных видов работ, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника;
- доплаты за совмещение профессий.

Фонд экономии заработной платы формируется в результате свободных штатных единиц и используется на:

- доплаты за выполненную единовременную работу;
- премирование;
- оказание материальной помощи работникам учреждения.

6.1.Работодатель обязуется:

6.1.1.Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

6.1.2.Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.

6.1.3.Производить предварительное ознакомление работников с начислением заработной платы по итогам тарификации.

6.1.4.Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать в учебный год и тарифицировать.

6.1.5. Производить доплату компенсационного характера работникам, связанным с особыми условиями труда в размере 20% (специализация) от должностного оклада и вредными условиями труда в размере от 4 до 8% от должностного оклада по итогам аттестации рабочих мест.

6.2. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца.

6.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель дошкольного образовательного учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Выплачивает денежную компенсацию на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 №273 «Об образовании в Российской Федерации», в том числе в период нахождения работников в отпусках различного вида, без предъявления оправдательных документов.

7.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска сотрудникам за вредные и опасные условия труда предоставляются согласно Приложению 2 к приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579 и на основании итогов аттестации рабочих мест.

7.4. Своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Проводить мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимости их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда на 2015 год (*Приложение 3 к Коллективному договору*).

8.3. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов аттестации рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.

8.4. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу.

8.5. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

8.6. Обеспечить приобретение, хранения, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7.Производить своевременную выдачу работникам специальной одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Перечень должностей, имеющих право на получение спецодежды:

- помощник воспитателя;
- повар,
- уборщик служебных помещений,
- рабочий по стирке и ремонту спецодежды

8.8.На время приостановления деятельности вследствие нарушения требований охраны труда органами государственного надзора и контроля не по вине работника, сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

8.9.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.10.Сотрудникам, занятым на работах с вредными условиями труда, производить доплату на основании приказа Государственного комитета СССР по Народному образованию №579 от 20.08.90г. «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР».

8.11.Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст.212 ТК РФ).

8.12.Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13.Обеспечивать соблюдение работникам требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14.Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15.Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

8.16.Обеспечить сотрудников питанием, в установленный графиком рабочего времени час обеденного перерыва, согласно личного заявления и приказа заведующей ДОУ.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1.Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

9.2.Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.3.Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное безналичное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

9.4.1.Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.4.2. Устанавливается следующее соотношение в распределении средств, удерживаемых из заработной платы членов профсоюза между Челябинской областной

организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ и профсоюзной организацией Ленинского района г. Челябинска Общероссийского профсоюза работников народного образования и науки РФ: 25% и 75% соответственно.

9.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председателю профкома за организацию профсоюзной работы предоставляется до 5 дней к отпуску.

9.7.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1.Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.Осуществлять контроль за правильностью расходования тарифного, надтарифного фонда и фонда экономии заработной платы учреждения.

10.4.Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5.Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

10.6.Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

10.7.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.8.Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонда социального страхования.

10.9.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.10.Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.11.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.12.Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению работника.

10.13.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор (3 экземпляра) в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст. 50 ТК РФ).

11.2. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение