

Коллективный договор

Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад п.Тихменево

На 2014-2017 год (ы)

От работодателя:

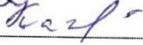
Заведующая МДОУ детским садом
т. Тихменево



O.C.Расулова

От работников:

Председатель Совета Трудового
коллектива



И.С.Качкова

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

(указать наименование органа)
От «__» 20__ г.

Регистрационный № _____

Руководитель органа по труду _____

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и работниками
МДОУ детский сад п.Тихменево
на 2014-2017 год(ы)

ПРИНЯТ на общем собрании Трудового коллектива МДОУ детский сад п.Тихменево 05.12.2014года

1.Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МД детском саду п.Тихменево.

1.2 Коллективный договор заключен 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 детского сада 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, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя – Совета трудового коллектива; работодатель в лице его представителя – заведующей детским садом Расуловой Ольги Сергеевны.

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

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

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе

- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по реализации и толкованию положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Положение об оплате труда работников;
 - 3) Соглашение об оплате труда;
 - 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
 - 5) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными (или опасными) условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 6) Другие локальные нормативные акты.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:
- учёт мнения общего собрания трудового коллектива;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, неосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч. ст.53 ГК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениям и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Очный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами если труповые отношения не могут быть

неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём педагогической нагрузки, рабочий и продолжительность рабочего времени, льготы, и компенсации, и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон оформлены в письменном виде (ст.57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение объёма педагогической нагрузки педагогов соотношению с педагогической нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон;

2) по инициативе работодателя в случаях:

-временного увеличения объёма педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

-простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

-восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки инициативе работодателя согласие работника не требуется,

2.6. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами независящими от воли сторон.

Объединение изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки

каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Работодатель обязуется:

3.1.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

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

3.1.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

3.1.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять им место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую организацию, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим рабочим и специальным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

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

В. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

1. Работодатель обязуется:

1.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности штата или работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в лучшем случае, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку зарплаты (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.1.7. Привлечение работников учреждения 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.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения по согласованию) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Времени начала отпуска работник должен быть извещён 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 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.9. Работодатель обязуется:

5.1.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

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

при рождении ребенка в семье - 3 дня;

для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;

связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;

на прогулки с детьми - 1 день.

- на похороны близких родственников -3 дня;
 - рабочающим пенсионерам по старости -14 дней;
 - участникам ВОВ -14 дней;
 - родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы -14 дней;
 - работающим инвалидам -14 дней;
 - при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -5 дней.
- 5.1.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 1 негреческой педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года порядка и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.
- 5.1.11. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.1.12. Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Сплата и нормирование труда

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата работников учреждения осуществляется на основании Своевременно составленных тарификационных списков, Положения об оплате труда работников МДОУ детского сада п. Тихменево.

6.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.1.3. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже четырех раз в месяц.

6.1.4. Изменение разрядов оплаты труда и должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности до дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера оклада;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения квалификационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при появлении у работника права на изменение должностного оклада в период отбытия его в ежегодном отпуске, а также в период его временной

и времен
нетрудоспособности.

6.1.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую раб
занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и ути
тарификационные списки.

6.1.8. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, являет
предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы и
сплаты труда осуществляется из установленной ставки заработной платы

6.1.9. Работодатель обязуется:

6.1.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в рез
незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки
последствии, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка
РФ)

6.1.9.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за неё
настоящего коллективного договора отраслевого тарифного, регионально
территориального соглашений по вине работодателя или органов власти,
заработную плату в полном размере.

6.1. С. Ответственность за своевременность и правильность определения
выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных
Законом РФ «Об образовании» и другими законодательными актами.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные
условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждение
профессионального травматизма и возникновение профессиональных заболеваний
работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с опре
деленными организационными и техническими мероприятиями по охране труда, предупреждение
травматизма и профессиональных заболеваний, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам
осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки,
установленные с учётом мнения трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов
трудового коллектива и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведённым
на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране
безопасности жизни и здоровья детей, безопасным методам приёма выполнения
работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на
начало учебного года.

правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

8.1.5. Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

8.1.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих, по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения в время приостановления работы органами государственного надзора и контроля с соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения трудового коллектива (ст. 217 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда.

8.1.15. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Обеспечить прохождение работниками бесплатных, обязательных периодических медицинских осмотров.

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность

9.1. Стороны договорились, что:

9.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий; по выполнению

заполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.13. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его применением.

9.14. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних разрешения - забастовки.

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

9.16. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

9.17. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия настоящего.