

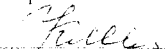
Коллективный договор

муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 12 «Полянка»

на 2015 - 2018 г.г.

От работников:

Председатель СТК

 М.Ф. Кленкова

« » 20 г.

От работодателя:


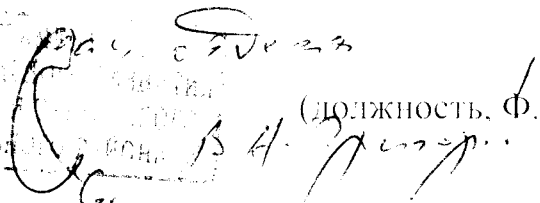
Зав. МДОУ № 12 «Полянка»

 Н.В. Кастьянова

« 15 » января 20 15 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
Департамента труда и социального развития

М.П.

 (должность, Ф.И.О.)

18 03 15

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является Правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении детского сада общеобразовательного вида № 12 «Полянка».

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 образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых 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 территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МДОУ, являющиеся членами Совета трудового коллектива, в лице председателя Кленковой М.Ф.;

- работодатель, в лице заведующей МДОУ Кастьяновой Н.В.

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 течении 14 календарных дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам Положение Коллективного договора, содействовать его реализации.

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, выделении, 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 всего срока проведения ликвидации.

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 прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения СТК:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) Положение о материальном стимулировании (о доплатах и надбавках);

3) Инструкции по охране труда для работников.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением через:

- учет мнения СТК;

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжение 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 отраслевым тарифным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ.) Трудовой договор является основанием издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами и прилагается к трудовому договору в порядке предусмотренном (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год для работников помимо основной работы, устанавливается руководителем учебного учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Продолжительность рабочего времени педагогического, медицинского и обслуживающего персонала определяется графиком сменности, утвержденным заведующей МДОУ по согласию с СТК.

2.6. 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.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальности).

3.3.2. Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. 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. 173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать и обеспечивать проведение аттестаций педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

IV. Вывобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять СТК в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которое могут повлечь массовое вывобождение, 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, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового вывобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

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

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

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

4.4.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи - для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

3) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. В других случаях привлечения к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК данного учреждения. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других работников в

соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или праздничный день.

5.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о материальном стимулировании.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, деление и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ) (из средств учреждения).

5.8. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях установленных Учредителем.

5.9. Общим выходным днем является суббота и воскресенье.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, график сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны, исходя из того, что:

6.1. Заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты (надбавки, доплаты, премии) работникам МДОУ выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, законодательством и нормативными и правовыми актами Администрации Ярославской области, органов местного самоуправления, Положением о материальном стимулировании (о доплатах и надбавках). Выполнение работником других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному соглашению, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.2. Заработная плата педагогических работников устанавливается исходя из оплаты труда в зависимости от стажа педагогической работы либо квалификации, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раза в месяц по территориальному и наличному расчету. Днями выплаты заработной платы являются дни 14 и 29 число каждого месяца.

6.4. Заработная плата и надбавки и доплаты исчисляются в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной в соответствии с Трудовым законодательством РФ, Законом РФ «Об образовании».

6.5. Изменение базовой части стимулирующей части производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающим право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

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

- других установленных законом случаях.

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию за книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере установленным законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились, что:

- 8.1. Обеспечивать работникам учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем конкретных организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением, расходы труда, средства из фонда оплаты труда.
- 8.3. Обеспечивать безопасность поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками средствами индивидуальной защиты по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным условиями выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовать проверку условий труда в учреждении по охране труда 1 раз в 3 года.
- 8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, правил, инструкций, правил, инструкций и других материалов за счет учреждения.
- 8.5. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством и вести их учет.
- 8.6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст. 221-222 ТК РФ.
- 8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
- 8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.
- 8.9. В учреждениях комиссию по охране труда, в создание которой на паритетной основе должны входить представители Совета трудового коллектива.
- 8.10. Совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение Соглашения по охране труда.
- 8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, профилактических прививок, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением о сохранении за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 8.12. 1 раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 8.13. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

IX. Контроль за выполнение договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 9.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.
- 9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на обязательную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.3. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его вложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников - 1 раз в год.
- 9.4. Рассмотрывают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдать установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для установления причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.
- 9.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 9.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяцев до окончания срока действия данного договора.