

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения –
детский сад «Теремок»

(наименование организации)

на 2011-2014 год

Председатель профкома

Л.В. Пахомова

Заведующий МДОУ -
детский сад «Теремок»



С. А. Досычева

Коллективный договор заключен на общем собрании трудового коллектива
« 05 » 09 2011 г

Коллективный договор зарегистрирован
в комитете Администрации Каменского района
по экономике и управлению имуществом
« 16 » сентября 2011 года

Регистрационный номер 01

Главный специалист по труду
комитета Администрации Каменского района
по экономике и управлению имуществом



М. В. Рыткочев

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель:

муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение – детский сад «Теремок»

(наименование организации)

в лице их уполномоченных представителей. Представитель работников - председатель профкома Пахомова Любовь Владимировна, представитель работодателя - заведующий Досычева Светлана Александровна.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.3. Сфера действия договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения – детский сад «Теремок»

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства, краевым, районным, отраслевым тарифным соглашениями

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями, достигнутыми в отделе профсоюза работников народного образования и науки РФ Каменского района.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, правомочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.6.1. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием работников представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.2. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе организации.

1.6.3. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению организацией (ст. 53 ТК РФ).

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели в соответствии ст.57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Работодатель обязан разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом мнения профсоюза.

3.2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю¹.

Для педагогических работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 36 часов в неделю.

3.3. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

женщинам, имеющим детей в возрасте до 8 лет;

работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами законодательства, предоставляется по их заявлению работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания.

3.5. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению².

4.2. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников организации устанавливается не менее 28 календарных дней³.

4.3. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.5. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

работникам моложе 18 лет;

женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;

одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет.

4.6. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

при получении путевки на санаторно-курортное лечение;

4.7. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам⁴ (**Приложение № 2**):

за работу во вредных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);

за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);

за ненормированный рабочий день согласно перечню должностей (**Приложение № 3**).

4.8. Работник учреждения имеет право на краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в связи:

со свадьбой работника 5 дней;

свадьбой детей 5 дней;

смертью близких родственников 5 дней;

в связи с непредвиденными обстоятельствами.

4.9. Работникам, имеющим детей в возрасте до 10 лет, предоставляется дополнительный без сохранения заработной платы выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

4.10. Педагогическим работникам ДООУ предоставлять отпуск без содержания заработной платы до 1 года за 10 лет непрерывной педагогической работы./Основание: ст.335 ТКР РФ/.

4.11. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения работодателя. В других случаях указанных ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение совета трудового коллектива.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении штатов планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст. 81 ТК РФ)

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничивать внешний прием работников;
- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже является безработным (ой);

5.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет),

- другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту "а" пункта 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

5.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.5. Обеспечить высвобождаемым работникам предприятия преимущественное право их трудоустройство на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.7. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства;

- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;

оказания содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Размеры тарифных ставок (окладов) определять исходя из размера тарифной ставки I разряда (минимальной оплаты труда) и тарифных коэффициентов⁵.

6.2. Производить тарификацию работ и присвоение квалификационных разрядов рабочим в соответствии с общими Положениями единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утвержденного постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 31.01.85г. № 31/3-30.

6.3. Разряды для оплаты труда руководителей, специалистов в соответствии с единой межотраслевой тарифной сеткой устанавливать с учетом требований тарифно-квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов.

6.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере не менее 50 %.

6.5. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ⁶.

6.6. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 6 часов) производить доплату в размере 35 % тарифной ставки (должностного оклада).

6.7. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.8. Производить премирование руководителей, специалистов, служащих, рабочих за выполнение производственных и экономических показателей работы на основании Положений (**Приложение № 4**).

6.9. Формировать тарифный фонд оплаты труда на основании штатных нормативов и тарификации, проведенной в соответствии с реализуемым

учреждением образовательными программами и учебными планами на основе законодательных актов Российской Федерации по вопросам оплаты труда (**Приложение № 12**).

6.10. Не допускать изъятия средств надтарифного Фонда доплат, надбавок, а также экономии фонда заработной платы. п.3.ст.43 Закона РФ "Об образовании".

Премировать работников по итогам работы в соответствии с Положением (**Приложение № 5**).

6.11. Производить доплату работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в размере 12%, 30%, 35% тарифной ставки /оклада/ (**Приложение № 6**)

6.12. Зарботную плату выплачивать 2 раза в месяц 8 и 23 числа.

6.13. Пересмотр и введение норм трудовых затрат, изменение условий оплаты труда производить только на основе технико-экономических обоснований, с обязательным согласованием с соответствующим выборным профсоюзным органом и извещением работников, которых касаются изменения, не менее чем за 2 месяца до их введения.

6.14. Выдавать всем работникам расчетные листы по начисленной и выплаченной заработной плате.

6.15. Педагогическим работникам учреждений образования, / в т.ч. руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом/ выплачивать ежемесячную компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей.

/Данную компенсацию выплачивать в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренным трудовым кодексом /законодательством/ трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п., а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

6.16. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.17. В целях стимулирования труда педагогических, работников из числа выпускников учреждений высшего и среднего профессионального образования производить надбавки и ставкам на разряд выше.

7. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

7.1. В целях развития профессионализма работников работодатель обязуется:

- систематическое, один раз в 5 лет, проведение аттестации руководителей и специалистов;
- тарификацию работ и рабочих;
- формирование резерва на замещение управленческих должностей;
- организацию работы по повышению квалификации специалистов, разработку и внедрение системы их продвижения по службе;
- подготовки и переподготовки работников и лиц, ищущих работу;
- периодичность повышения квалификации 1 раз в 5 лет;
- заключение ученических договоров в соответствии с ТК РФ;¹

7.2. Составить среднесрочный (1-3 года) и долгосрочный (5 лет) прогноз потребности организации в квалифицированных специалистах по годам и специальностям.

7.3. Осуществлять шефство-наставничество над молодыми работниками.

- за каждым молодым сотрудником и специалистом закрепить наставника, предусмотреть меры поощрения наставникам, имеющим высокие

показатели трудовой деятельности и работы с молодежью награждение Почетными грамотами.

7.4. Повышать профессиональное мастерство (**Приложение № 13**)

7.5. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, осуществляющими подготовку специалистов и рабочих для организации:

- ежегодно предоставлять 1 оплачиваемое рабочее место для прохождения практики и стажировок студентов (учащихся);

7.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с нормами ТК РФ.

7.6. Оказывать льготы молодым специалистам: *местами в дошкольных учреждениях, дополнительные отпуска.*

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда, предусмотренные Соглашением по охране труда. (**Приложение № 7**).

8.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

8.4. Провести обучение и проверку знаний по охране труда заведующего учреждением и заведующего хозяйства в сроки, установленные нормативными документами.⁸

8.5. Организовать своевременное и качественное проведение медицинских осмотров работников (**Приложении № 8**) в соответствии с перечнями контингентов, установленных приказом Минздрава РФ от 14.03.96 г. № 90 и от 06.02.2001 г. № 23 “О внесении изменений в приказ Минздрава РФ от 14.03.96 г. № 90.

8.6. Льготную пенсию в соответствии с Перечнем профессий и должностей, согласованных с органами Пенсионного фонда РФ (**Приложение № 9**).

8.7. Организовать работу санитарно-бытовых помещений по установленным нормам.

8.8. Обеспечить:

своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам (постановление Минтруда РФ от 18.12.1998 г. № 51 «Об утверждении правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ» с изменениями от 29.10.1999г. № 39 ; перечень профессий и должностей согласно **(Приложению № 10)**;

замену пришедшей в негодность раньше установленного срока не по вине работника спецодежды и другие СИЗ;

выдачу дежурной спецодежды дополнительно в зависимости от условий работ;

ремонт, стирку, сушку, чистку, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты;

8.9. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты. Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись), а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).

8.10. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его не обеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной защиты (ст. 220 ТК РФ).

8.12. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.13. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.13.1. Ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

8.13.2. Выделять рабочие места исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу.

КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель обязуется:

8.14.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.14.2 Выплачивать предусмотренное законодательством единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

гибели работника, а также оплату счетов и расходов связанных с погребением;

получения работником инвалидности;

утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ

ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников и членов их семей.

9.2. Согласно договору с медицинской страховой компанией все застрахованные получают медицинские услуги.

9.3. Участвовать в реализации стратегии противодействия распространению ВМЧ/СПИДа среди населения Каменского района, села Аллак.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам прилагается (**Приложение №11**).

10.2. Стороны договорились обучить членов КТС, оказывать помощь в организации их работы.

10.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в организациях.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.

11.2. Представительный орган работников в целях контроля над выполнением настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее;

при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

11.3. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, влечет меры ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

12.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

12.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

12.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

12.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

Пахомова Л.В.
«05» сентября 2011 года

УТВЕРЖДЕНО

Заведующая МБДОУ – детский
сад «Теремок»

Досычева С.А.
«05» сентября 2011 года

Перечень приложений к Коллективному договору

1. Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»
2. Приложение № 2 «Перечень профессий, для которых устанавливается дополнительный отпуск»
3. Приложение № 3 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем»
4. Приложение № 4 «Положение о премировании работников»
5. Приложение № 5 «Положение о премировании работников по итогам работы»
6. Приложение № 6 «Перечень профессий, для которых устанавливается доплата за особые условия труда»
7. Приложение № 7 «Соглашение по охране труда»
8. Приложение № 8 «Перечень профессий, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры»
9. Приложение № 9 «Перечень профессий, которым устанавливается льготное пенсионное обеспечение»
10. Приложение № 10 «Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды»
11. Приложение № 11 «Положение о работе комиссии по трудовым спорам»
12. Приложение № 12 «Тарифная сетка»
13. Приложение № 13 «Программа развития профессионализма работников»
14. Приложение № 14 «План оздоровительно-профилактических мероприятий»
15. Приложение № 15 Список Состава профсоюзного комитета
16. Приложение № 16 Список Комиссии по охране труда