



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДО уд/с №22
«Малыш» В.Найденова

В.Найденова 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Правовой акт, регулирующий социально-трудовые
отношения в Муниципальном дошкольном
образовательном учреждении
детском саду № 22 «Малыш»

Принят на собрании
трудового коллектива
(Протокол № 4 от 15.08.2015 г.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Ярославской области.

1.2 Сторонами коллективного договора являются: работодатель Муниципальное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 22 «Малыш», представленный в лице заведующего Найденовой Елены Валентиновны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники».

1.3 Действия коллективного договора распространяются на всех работников дошкольного образовательного учреждения. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой его частью.

1.4 Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.5 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6 Стороны договорились, что комиссия учреждения выступает в качестве полномочного представителя коллектива учреждения при разработке, заключении коллективного договора, а также ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.7 Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации в труде;
- учитывать мнение Совета учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать представления Совета учреждения о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей в учреждении;
- способствовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права друг друга.

1.9. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.11. Стороны договорились, что представители работников (Совет учреждения) имеют право получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем (учреждением) оформляются на основе письменного договора. Его содержание, порядок заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными нормативными правовыми актам, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями 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.

2.3. Трудовые договоры с работниками образовательного учреждения могут заключаться:

- на неопределенный срок;
 - на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
- Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, уставом учреждения, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Работодатель при получении и обработке персональных данных работника обязан соблюдать требования действующего законодательства.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.6. Содержание трудового договора включает положения ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора

могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Педагогическим работникам гарантируется норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

2.8. Изменение продолжительности рабочего времени, установленного для работников, занимаемых непедагогическими должностями, допускается только с письменного согласия работника.

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

2.10. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять Собранию трудового коллектива приказы о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.11. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством пользуются педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации педагогических работников.

2.12. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

2.14. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока (2 месяца), выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Администрация дошкольного образовательного учреждения имеет право на прием на работу работников дошкольного образовательного учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

3.2. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Администрация имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в дошкольном образовательном учреждении положением.

3.4. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников и воспитанников дошкольного образовательного учреждения

3.5. Администрация обязана информировать трудовой коллектив:

- О перспективах развития дошкольного образовательного учреждения
- Об изменениях структуры, штатах дошкольного образовательного учреждения
- О бюджете дошкольного образовательного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

4.1. Права и гарантии деятельности совета трудового коллектива ДООУ определяются законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», Уставом ДООУ, настоящим коллективным договором.

4.2. Работодатель проводит соответствующую работу по обеспечению выполнения правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование дошкольного образовательного учреждения

4.3. Работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством с советом трудового коллектива.

4.4. Работодатель безвозмездно предоставляет Собранию трудового коллектива помещения для организации своих мероприятий

4.5. Не допускается ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров от имени работников лицами, представляющими интересы работодателей, а также организациями или органами, созданными либо финансируемыми работодателями.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В дошкольном образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя, сторожа работают по графику.

5.2. Нормальная продолжительность рабочей недели – 36 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя 36 часов.

5.3. Режим работы для воспитателей устанавливается в две смены:

первая смена с 07.00 до 13.00 часов

вторая смена с 13.00 до 19.00 часов (Не выработанные часы педагоги отрабатывают, в рабочем порядке заменяя ушедших в очередной отпуск, учебный отпуск, больничный лист и т.д.) Учет отработанных часов ведет работодатель в лице заведующего и фиксирует в журнале.

Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается с 06.00 до 17.48 часов.(обеденный перерыв с 13.00 до 14.00)

Режим рабочего времени для административного и обслуживающего персонала устанавливается с 08.00 до 15.20 часов или с 09.00 до 16.20 часов

5.4. Для некоторых категорий работников, например, заведующая, кладовщик и т.д. может быть установлен ненормированный рабочий день.

5.5. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, для работающих по графику выходные дни предоставляются в соответствии с графиком работы.

5.6. Работник имеет право заключать трудовые договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 Трудового кодекса РФ.

5.8. Работникам дошкольного образовательного учреждения предоставляется ежегодный отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным заведующей по согласованию с советом трудового коллектива до 15 декабря текущего года.

5.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала

5.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время по согласованию с работодателем в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

5.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.13. Работникам дошкольного образовательного учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями статьи 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний каникулярный период.

5.14. Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.15. При наличии финансовых возможностей, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника и распоряжению работодателя может быть заменена денежной компенсацией.

5.16. Периоды отмены образовательного процесса для воспитанников являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия другой работе в пределах своего рабочего времени.

5.17. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.18. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается.

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату. Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

4.2. Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

4.2.1. Порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются учреждением самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем учреждения по соглашению сторон.

4.2.2. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре. Доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются учреждением в зависимости от продолжительности работы в неблагоприятных условиях, и устанавливается по результатам аттестации рабочих мест (условий труда).

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться.

4.2.3. Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих и поощрительных выплат, выплат социального характера определяются учреждением самостоятельно в пределах выделенных на эти цели средств и закрепляются в соответствующем положении, коллективном договоре.

4.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.4. Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц, 5-го и 19-го числа.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.5. Заработная плата перечисляется на счет работника в Сбербанке. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения .

- 4.6. Оплата труда работников, в случае неявки сменяющего работника, осуществляется согласно действующему законодательству.
- 4.7. Оплата труда работникам, заменяющим отсутствующих, производится в соответствии с квалификацией заменяющего работника.
- 4.8. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, организация образовательного процесса в которых осуществляется за счет средств местного бюджета, являющимся молодыми специалистами, на период первых 5 лет работы по специальности оплата, труда производится с применением повышающего коэффициента специфики работы учреждения, установленного в размере $K_c=1,3$. (п. 3.8.3 Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования города Ярославля на 2011-2013 гг.).
- 4.9. Надбавка к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак) "Почетный работник", почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" (преподаватель, тренер и др.) и (или) государственные награды (ордена, медали, кроме юбилейных), полученные в системе образования, культуры, физической культуры и спорта устанавливается к должностному окладу, определенному в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).
- 4.10. Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки .
- 4.11. Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 5.1. Педагогическим работникам независимо от нахождения их в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством .
- 5.2. Экономия фонда оплаты труда распределяется образовательными учреждениями самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников учреждения.
- 5.6. Предоставляются по письменному заявлению работника оплачиваемые отпуска в случаях:
вступления работника в брак – 3 календарных дня;

вступления в брак детей – 2 календарных дня;
рождения ребенка (мужу) – 2 календарных дня;
смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов, дети, братья, сестры) – 3 календарных дня;
проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
празднования работником юбилейной даты – 1 календарный день;
1 сентября - родителям первоклассников.

Решение о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается руководителем учреждения образования .

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней

6. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ

В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя учреждения:

6.1. Руководитель обязуется обеспечить:

- соответствующие требованиям охраны труда условия на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды;
- обучением безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах;
- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров работников;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда;
- наличие нормативных документов, содержащих требования охраны труда.

- беспрепятственный допуск проверок условий и охраны труда в организации и выполнение предписаний органов государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.2. работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры .

6.3. Каждый работник имеет право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование;

- получение достоверной информации от работодателя, об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение и профессиональную переподготовку по охране труда за счет средств работодателя;

- участие в рассмотрении вопросов связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедших с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.4. Стороны договорились:

- контролировать состояние охраны труда и техники безопасности в ДОУ;

- систематически обучать и проводить проверку знаний работников ДОУ по вопросам организации охраны труда и безопасной жизнедеятельности;

- анализировать причины производственного травматизма, рассматривать вопросы охраны труда на совместных заседаниях совета трудового коллектива ДОУ.

6.5. ДОО выделяет средства согласно смете расходов на охрану труда, капитального и текущего ремонта здания, замену вышедшего из строя оборудования, и обучение по охране труда руководителей и специалистов 1 раз в 3 года, для проведения обязательных ежегодных профилактических медицинских осмотров работников.

6.6. Совет трудового коллектива совместно с работодателем контролирует состояние охраны труда в соответствии с Законом РФ.

6.7. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, и т.д.) грубые нарушения по охране труда, техники безопасности может быть приостановлена деятельность ДОО до устранения выявленных нарушений.

Приостановка работ осуществляется после официального уведомления инспектора по охране труда Государственной инспекции.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения не реже 1 раза в пять лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

7.2. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым дошкольному образовательному учреждению специальностям.

7.3. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методических объединений педагогических работников внутри дошкольного образовательного учреждения

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение «Об установлении стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам МДОУ детского сада № 22 «Малыш»
3. С правилами ознакомлены

