

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2016-2019 годы

От работодателя:

От работников:

Заведующая
ДОУ № 300

Председатель профсоюзной группы
ДОУ № 300



Ю.В. Максимова/

дегор /Т.В. Федорченко/

Принят на собрании трудового коллектива
10 марта 2016г., протокол № 2

Подписан 10 марта 2016 г.



Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

Раздел 6. Охрана труда. Решение социально – бытовых вопросов

Раздел 7. Разрешение трудовых споров и конфликтов

Раздел 8. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально- трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законами РФ «Об образовании», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» на 2016 - 2019 г., с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее учреждение) 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 и нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются работники учреждения в лице председателя профсоюзной группы ДОУ, работодатель в лице заведующей.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную группу, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ № 300.

1.6. Договор признает исключительное право работодателя на планирование, управление и контроль за организацией воспитательно-образовательного процесса, организацию профессионального роста педагогов и других работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.7. Работодатель признает профсоюзную группу ДОУ единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

1.8. Профсоюзная группа признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива и создания положительного микроклимата.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.10. Стороны 1 раз в год отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива.

1.11. Работодатель и назначенные им лица несут ответственность в соответствии с законодательством за выполнение Коллективного договора.

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

1.13. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждение Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.15. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также 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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

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

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

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Рабочая неделя для всех сотрудников (кроме сторожей и совместителей) состоит из 5 рабочих дней с выходными в субботу и воскресенье, время работы определено составляющимся графиком рабочего времени. График рабочего времени заверяется заведующей, председателем профсоюзной группы. Все члены трудового коллектива должны быть ознакомлены с графиком рабочего времени под роспись.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной группы 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, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

4.4. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.5. Работодатель, по согласованию с Профсоюзной группой обязан предоставить:
- 4-х - дневный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, воспитывающим детей-инвалидов (ст. 262 ТК РФ).

4.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие

праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Работодатель обязан предоставить студентам оплачиваемый учебный отпуск в размере средней заработной платы (ст. 173-176 ТК РФ).

4.8. Работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ).

4.9. Стороны признают, что специфика работы требует установления режима проведения:

- общих собраний трудового коллектива, педагогических советов во внерабочее время;
- родительских собраний с 17.30 до 19.00 в соответствии с годовым планом;
- заседаний родительского комитета, попечительского совета в вечернее время с 17.30 в соответствии с планом работы, культмассовых мероприятий с воспитанниками в соответствии с режимом дня и годовым планом.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда работников дошкольного учреждения основывается на принципе установления должностного оклада (оклада), выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда и устанавливается локальными актами учреждения.

5.2. Надбавки, доплаты, премии, а так же материальная помощь в размере до двух окладов работника производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников Федерального государственного бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка - детский сад № 300».

5.3. Заработная плата выплачивается не реже 2-х раз в месяц в соответствии с ТК РФ. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20-го числа текущего месяца, за вторую – 5-го числа следующего месяца путем перечисления на счет работника в банке.

5.4. Работодатель по согласованию с профсоюзной группой устанавливает надбавки от 1 до 12 месяцев за высокое качество работы. При ухудшении качества работы надбавка может быть уменьшена или отменена.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

Работодатель

6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.2. Ходатайствует перед ФАНО России о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.3. Организует в учреждении общественное питание (комнаты (места) для приема пищи).

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной группы, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзной группы и комиссии по охране труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения: спецодежда, средства индивидуальной защиты.

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

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

7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной группы (ст. 212 ТК РФ).

7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной группы.

7.10. Осуществлять совместно с профсоюзной группой контроль за состоянием условий и охраны труда.

Раздел 8. Разрешение трудовых споров и конфликтов.

8.1. Порядок разрешения коллективных трудовых споров, конфликтов по вопросам установления в ДООУ новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения Коллективного договора регулируется в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

8.2. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору, которые касаются вопросов оплаты труда, нагрузки, возвращения излишне выплаченных денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных разовых поощрений), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора не по инициативе работодателя, разрешаются в соответствии со ст. 370-397 ТК РФ.

Раздел 9. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора.

9.1 Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня его подписания.

9.2 Договор может быть продлен на срок не более трех лет, если ни одна из сторон не изъявит желания изменить или аннулировать его. Если одна из сторон изъявит желание расторгнуть договор, то она должна письменно уведомить другую сторону не менее чем за 10 дней до истечения срока договора. Изменения и дополнения производятся в соответствии с ТК РФ.

9.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзная группа и вышестоящие органы.

9.4. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, внесение изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия решаются сторонами путем принятия компромиссного решения.