

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

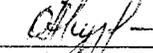
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад «Колосок»

На 2012- 2015 год

От работодателя:

Заведующая
МБДОУ детский сад «Колосок»

О.А.Кузовлева



(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад
«Колосок»

Г.В.Хамитова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«Колосок»

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 01 июля 2012г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) положение о КТС;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5) положение о комиссии по социальному страхованию;

6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

8) положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок;

9) другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления ущемлением несоразмерно работниками и через профком:

— учет мнения профкома;

— консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе ущемления, 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, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением 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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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 воспитателей и других работников, ведущих воспитательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Определенная группа и воспитательно-образовательной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их воспитательно-образовательной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.6 Учебная нагрузка воспитателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и переносится на этот период для выполнения другими и. 2.7 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только: а) по взаимному согласию сторон; б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об образовательном учреждении);

— восстановления на работе воспитателя, ранее выполнявшего эту воспитательную нагрузку; — возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения воспитательной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О внесении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему новую работу, соответствующую его состоянию здоровья. 2.10 Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника с локальными актами, регулирующими работу, порядок распорядка и иные локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п. 3, п. 5, ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; несовобождаемые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым 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.

4.4.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждений услугами лечебных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенных срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), в состав учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, 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 за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Полное 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее определенных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа организации в целом или ее подразделения.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, выходных, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

...интенсивности, интенсивности, качества и условий выполняемой ...

...работы платит работник дошкольного образовательного учреждения в себя:

- гарантированную часть, которая состоит из установленной работнику в соответствии с занимаемой должностью дошкольного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера,
- и может включать в себя стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

...дошкольного работника дошкольного образовательного учреждения, за исключением педагогического работника, расщипывается на базового дошкольного должностного оклада (ставки), предусмотренного для ПКТ, путем умножения его на коэффициент, установленные по квалификационным уровням ПКТ, по уровню образования, особенностям контингента воспитанников, коэффициентам воспитанников и сложности реализуемой образовательной программы в соответствии с приказом _____ (подпись);

...денежной оклад (ставка) умножается на число часов педагогической работы в неделю и делится на норму часов педагогической работы (нагрузки) в неделю за ставку заработной платы;

...компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах (в рублях) в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами. Компенсационные выплаты включаются в ... выплаты, предусмотренные:

- законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий;
- нормативными правовыми актами области (края, республики);

• **продовольственными актами территориальных органов управления.**

Исполнение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника компенсационные выплаты устанавливаются в размере, определенном руководителем ДОО в процентах к окладу (ставка) по замещаемой должности (ставка), но не более такого оклада (ставка).

Компенсационные выплаты работникам должностей образовательного учреждения устанавливаются приказом руководителя в соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации, а также (в край, республике) и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждением, но не ранее дня издания приказа.

Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными условиями труда являются условия труда, создаваемые на паритетной основе работодателем и профсоюзным комитетом и оформляемой приказом по учреждению.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентах, устанавливаются к должностному окладу (ставка) работника.

В должностном образовании учреждении устанавливаются следующие выплаты и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

• за сверхурочную работу, т. е. за работу, продолжительность которой превышает продолжительность, указанную в ежедневном графике (кроме случаев, когда работнику установлен ненормированный рабочий день

• за первые 2 ч – $\frac{\text{ставка}}{2}$ % к части должностного оклада (ставка) работника за час работы;

• последующие часы – $\frac{\text{ставка}}{4}$ %.

За работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере дневной ставки оклада (ставка) за каждую часть должностного оклада (сверх его месячного оклада), если работа производится в пределах месячной нормы рабочего времени, или

в размере двойной дневной или часовой части его должностного оклада (ставка) в месячной норме, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени.

За работу в ночное время (с 22 ч до 6 ч) – в размере $\frac{\text{ставка}}{2}$ % к часовой ставке должностного оклада работника.

Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного пособия в размере следующего категориям увольняемых в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим, деятельность которых связана с образовательным процессом, компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания (места) для приема пищи).

Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты,

Бесплатно работников пользования библиотечными (строительством).

Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилищных нужд работающим в учреждении и выделение ему

Стороны договорились, что работодателю:

VII Гарантии и компенсации

Вознаграждение стимулирующих выплат, показатели качества, результативности или эффективности работы, их критерии, а также порядок стимулирования стимулирующих выплат определяются в Положении о стимулирующих выплатах для всех категорий (должностей) работников ДОУ. Вознаграждения в соответствии с настоящим Договором размеры и условия оплаты труда работника устанавливаются в заключенном с ним трудовом договоре, или в отдельном соглашении, или приложении к трудовому договору. Педагогическим работникам дошкольного образовательного учреждения (за исключением вновь принимаемых работников) размер их заработной платы (месячного должностного оклада) в первый год указывается ежегодно в приложении к трудовому договору, устанавливаемому сторонами не позднее, чем за два месяца до начала

выплаты.

Стимулирующего характера, а также премии и иные поощрительные выплаты в виде стимулирующих выплат, показатели качества, результативности или эффективности выполнения трудовых обязанностей устанавливаются доплатами и надбавками

в размере 25% к базовому окладу.

Работы в учреждении, расположенном в сельской местности - в

... (и в случае) ... В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об ... (персонифицированном) учете в системе государственного ... (страхования)» ...

... одновременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в ... определенном законодательством;

... устанавливает срок предоставления органам Пенсионного фонда ... сведения о застрахованных лицах;

... получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства ... пенсионного страхования, а также дубликаты указанных ... свидетельств и выдает под росписью работающим застрахованным ...

... передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу ... сведений, предоставляемых в орган Пенсионного фонда для ... их в индивидуальной лицевой счет.

... Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными ... работниками школы в следующие размеры:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда ... в служебную командировку работника предоставляется ... помещение) - в размере фактически понесенных ... ответственными документами. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - ... рублей в сутки;

- расходов на выплату суточных - в размере ... рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховую взнос на обязательное личное ... пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению ... документов, расходов за пользование в поездках постельными ... документами) - в размере фактических расходов, подтвержденных ... документами, но не выше стоимости проезда.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в ... не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

2. Обеспечить право работников урочажения на здоровье и безопасные ... труда, внедрение современных средств безопасности труда, ... производственных травматизм и возникновение ... (ст. 219 ТК РФ).

3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда ... с определением в нем организационных и технических ... по охране и безопасности труда, сроков их выполнения,

... (и в случае) ...

10.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, а также при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда оплаты труда.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.7. Представлять интересы работников в суде, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

X. Обязательства профкома

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они не включены в состав профсоюза, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

11.3. Представлять интересы работников в суде, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

11.4. Представлять интересы работников в суде, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

11.5. Представлять интересы работников в суде, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

11.6. Представлять интересы работников в суде, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

11.7. Представлять интересы работников в суде, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства, в том числе по вопросам, связанным с нарушением трудового законодательства.

... для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования ... мер их разрешения - забастовки.

В случае нарушения или невыполнения обязательств стороны договора виновная сторона или виновные лица несут ... в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со ...

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут ... в течение 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.

Куровлев С.А.

[Handwritten signature]

Заседяющая МБДОУ Детский сад № 1

Дата 29.06.2019

Составлено 22

Составлено 22

