
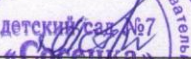



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДЕТСКИЙ САД №7 «СОСЕНКА»
на 2015-2017 гг.

Управление социальной поддержки
населения и труда
Некрасовского муниципального района

От работников: младший воспитатель
 Ефремова А.Г.

От работодателя:
Заведующая МБДОУ детский сад №7 «Сосенка»
 А.С.Тарутина



ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО
ОХРАНЕ ТРУДА УСПНИТ
Е. Н. КУТЫШЕВ


Администрация Некрасовского
муниципального района
Управление социальной
поддержки населения и труда
Проведена уведомительная
регистрация
регистрационный № 8 - 16
дата « 11 » 02 15 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения

I . ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

II . УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

III . ОПЛАТА ТРУДА

IV . ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

V . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

VI . УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

VII . КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

VIII . ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

IX . СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом "Об образовании", Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", Уставом детского сада. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками учреждения на сохранение социального мира в организации.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице заведующей Тарутиной А.С. и работниками детского сада.

Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального и жилищного обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель признаёт и уважает права каждой из сторон и добросовестно выполняет свои обязательства

I. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1. Основные задачи - обеспечение четко налаженной учебно-воспитательной работы детского сада, внедрения научно-обоснованных форм организации управления, оперативного и действенного внутри-садового инспектирования, материальная заинтересованность работников. В целях выполнения поставленных задач.

1.2. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ярославской области, коллективным договором.
- вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка, Устав детского сада, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- предусмотреть в Смете статьи расходов, обеспечивающих эффективную реализацию пунктов коллективного договора;
- обязательно знакомить вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями и другими локальными актами,
- обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для обеспечения образовательной деятельности работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей,
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами.

1.3. Работники обязуются (ст. 21 ТК):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу детского сада;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

II . УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

2.1. Стороны обязуются:

- проводить взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и связанным с ними экономическим вопросам работников детского сада, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. Работодатель обязуется:

- способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в образовательном учреждении, к участию в управлении и контроле;
- информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

III . ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется:

- производить оплату труда согласно категории и тарифным коэффициентам, в соответствии со штатным расписанием и фактически отработанным временем;
- выплату заработной платы производить два раза в месяц: 16 числа текущего месяца и 1 числа следующего за расчётным месяца; в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК);

- гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- составлять сводные ведомости тарификации педагогических и руководящих работников на 1 сентября и согласовывать с управлением образования;
- своевременно в течение учебного года устанавливать педагогическим работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них уровня образования, квалификационной категории;
- обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями ;
- за образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества труда; творческую инициативу и другие достижения в труде применять поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК и Положением о премировании;
- производить ежемесячную выплату пособий в установленном размере на приобретение методической литературы.

IV . ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется:

- Обеспечить занятость работников в Соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;
- В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности групп или штата информировать об этом управление образованием не менее чем за два месяца;
- В случае сокращения преимущество получают сотрудники, которые имеют более высокую квалификационную категорию.

V . РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Установить продолжительность рабочей недели - 5 дней.

5.2. Воспитатели работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБДОУ детский сад №7 «Сосенка» и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю.

5.5. Расписание занятий составляется и утверждается заведующей ДООУ с учетом обеспечения педагогической целесообразности и соблюдения санитарно-гигиенических норм.

5.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы ДООУ и благоприятных условия для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 20 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

5.7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала

5.8. Работникам, столкнувшимся с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, рождение ребенка, смерть близких, серьезная авария в доме, переезд на новое место жительства) предоставляется отпуск (до семи календарных дней) за свой счет (ст. 128 ТК).

5.9. Право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время имеют (ст. 128 ч.2, ст. 263 ТК):

- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- работники, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет,
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет,
- отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

5.10. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется Уставом МБДОУ детский сад №7 «Сосенка» (ст. 335 ТК).

VI . УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- обеспечивать разработку и утверждение всех локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечивать применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- устанавливать режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечивать за счет средств муниципального бюджета специальной одеждой, обувью и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами работникам, занятым работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- проводить инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовывать проведение за счет средств муниципального бюджета обязательные и периодические осмотры (обследования) работников с сохранением за ними места работы, среднего заработка на время прохождения медосмотров;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров;
- проводить расследование и учет несчастных случаев в учреждении;
- при несчастном случае на работе производить выплату единовременной компенсации сверх установленного возмещения ущерба в размере минимальной заработной платы;
- не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работы в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья. Сохранить за работником на время приостановки работ не по вине работника место работы, должность, средний заработок.

VII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

7.1. Контроль над выполнением коллективного договора работодатель осуществляет постоянно.

7.2. При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

7.3. Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников.

7.4. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

7.5. Работодатель расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора.

VII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в ДОУ и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или нерассмотрения спора комиссией по

трудовым спорам работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (Глава 60 ТК).

8.2. Коллективные споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (Глава 61 ТК).

IX. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производятся в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения (ст. 44 ТК).

9.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.4. При необходимости внесения, в приложения коллективного договора Принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников детского сада. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

9.5. Любые изменения и дополнения к коллективному договору, приложения к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Если работники организации на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке рассмотрения коллективных трудовых споров» и со ст.383 ТК.

Ознакомлена : *Тарутин* Тарутин Д.С.
Муравьева Муравьева Т.Д.
15.01.2018 *Ермолина* Ермолина А.А.
Киселева Киселева Н.А.
Василова Василова Н.Н.
Зорретаева Зорретаева В.В.
Оршенин Оршенин О.Н.
Боловня Боловня А.М.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего распорядка
2. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат сотрудникам
3. План мероприятий по охране труда
4. Форма трудового договора с сотрудником
5. Форма расчётного листка

**Дополнительное соглашение
к Коллективному договору от 15.01.2015 г.**

п. Строитель

" 26 " февраля 2015 г.

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №7 «Сосенка», именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице заведующей Тарутиной Анны Сергеевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники учреждения, именуемые в дальнейшем Работники, в лице представителя трудового коллектива младшего воспитателя Ефремовой Альбины Геннадьевны с другой стороны, совместно именуемые Стороны, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Внести в условия Коллективного договора от 15.01.2015 г. следующие изменения:

1.1. Принять пункт 3.1. в следующей редакции:

- выплату заработной платы производить 14 числа месяца, следующего за отработанным, а выплату аванса за первую половину месяца – 29 числа.

2. Настоящее соглашение распространяется на отношения, возникшие после 01.04.2015 г.

От Работодателя:

Заведующая сад №7
Тарутина А.С.

Дата

26.02.15

От Работников:

Младший воспитатель
Ефр /Ефремова А.Г.

Дата

26.02.15

Мурз Муравлева Т.А.
Ефр - Ефремова А.Г.
Киселева Н.А.
Курин - Куринцева О.А.