

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и
профсоюзной организацией
муниципального дошкольного
образовательного учреждения
Акишинский детский сад

на 2013-2016 г.г.

Министерство труда и занятости населения Рязанской области 390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10
Зарегистрировано <u>20.11.2013</u>
№ <u>31/301</u>

От работодателя:
Администрация дошкольного образовательного учреждения
Акишинский детский сад



И.Н.Трошина

10 января 2013 года.

От работников:

Председатель первичной
организации Профсоюза
детского сада

Л.А.Горланова Л.А.Горланова

10 января 2013 года.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице заведующей детским садом Трошиной И.Н. и работниками в лице председателя первичной организации Профсоюза Горлановой Л.А. и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении Акишинский детский сад

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников детского сада и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее - профсоюз), в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Л.А.Горлановой; работодатель в лице его представителя - заведующей детского сада И.Н.Трошиной.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ). Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников детского сада.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

📁📁📁📄📁📄 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами

📁📁📁📄📁📄 Заведующая детским садом принимает локальные акты, содержащие нормы трудового договора, по согласованию с председателем первичной организации Профсоюза:

- положение об оплате труда работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- График работы персонала детского сада
- Инструкции по охране труда
- Функциональные обязанности всех работников
- Другие локальные акты

📁📁📁📄📁📄 Стороны договора определяют следующие формы управления учреждением

- непосредственно работниками и через профком;
- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

2. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обеспечивает реализацию Коллективного договора по следующим пунктам:

📄📁📁📄 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

📄📄📄📄 В соответствии с действующим законодательством для педагогов-женщин, работающих независимо от занимаемых должностей в учреждениях образования, расположенных в сельской местности, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 ч в неделю; для мужчин — не более 40 ч в неделю.

📄📄📄📄 Для педагогических работников учреждения устанавливается

сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

■☞☞☞ Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

■☞☞☞ Устанавливать неполную нагрузку и превышающую ставку по согласованию с профкомом и с письменного согласия работника.

■☞☞☞ Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

■☞☞☞ Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

■☞☞☞ Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной (удлиненный, ст. 334 ТК РФ) оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ДООУ не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время;
- оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для всех работников предоставляется не менее 28 календарных дней.
- по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ). При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска сотрудников в

возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работников, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- по другим причинам — по договоренности сторон, с согласия работодателя.

- педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке, на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

2.8. Стороны договорились, что в случае организации и проведения Профсоюзом

забастовки на уровне отрасли в соответствии со статьёй 414 Трудового кодекса РФ сохранять работникам детского сада, участвующим в забастовке, заработную плату в полном объеме. Сохранять зарплату в полном объеме работникам, участвующим в забастовке, в виду невыполнения настоящего коллективного договора, районного и областного соглашений.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников ДОО осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

3.2. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Учредителем в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании распоряжений Главы Касимовского района и губернатора Рязанской области, а также при переходе на новую систему оплаты труда, на основании «Положения об оплате труда, премировании, установлении доплат и надбавок работникам учреждений Комитета образования, находящимся на бюджетном финансировании».

3.4. За работу с тяжелыми условиями труда производить доплаты работникам следующих специальностей:

в размере 12% от оклада:

- повару
- помощнику повара
- подсобному рабочему кухни
- секретарю
- машинисту по стирке белья в размере 10% :
- помощникам воспитателей за уборку туалетов в размере 35% :
- сторожам за работу в ночное время

3.5. В случае закрытия детского сада на карантин, ввиду низких температур, отключения электроэнергии, водоснабжения, не зависящих от работника, осуществлять оплату труда работникам в полном объеме.

3.6. Рабочее время работников, находящихся в отпуске в связи с рождением ребенка, может изменяться только на тех основаниях, что и у работающих.

- 3.7. Оплата труда работника, который замещает ушедшего в отпуск, производится согласно тарифно -квалификационной характеристики, квалификации работника и отработанного времени.
- 3.8. Заработная плата работникам перечислять на пластиковые карты в Сбербанк России;
- 3.9. Производить оплату командировочных расходов работникам в период повышения квалификации и переподготовки с отрывом от работы с сохранением среднего заработка.

4. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Заведующая детским садом:

- Уведомляет профком за 2 месяца в письменной форме о возможном сокращении штата работников.
- Работникам, уволенным по сокращению штата работников, предоставляет право возвращения на работу в детский сад в случае появления новых рабочих мест.
- Предоставляет 3 оплачиваемых свободных от работы дня работнику, избранному уполномоченным по охране труда.

4.2. Профком детского сада:

- Осуществляет защиту социальных гарантий членов Профсоюза по вопросам обеспечения занятости, приема на работу, увольнения и другим социально-экономическим правам и интересам в соответствии с действующим законодательством.
- Оказывает материальную помощь членам Профсоюза

5. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И ТРУДА

5. Заведующая детским садом:

- Обеспечивает право работников детского сада на здоровые и безопасные условия труда.
- Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу, работниками инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.
- Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приложением №2 « Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики».
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового

- законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника
- Обеспечивает прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников. Обеспечивает работников медицинскими книжками за счет средств бюджета управления образования. В случае не предоставления транспорта на выезд работников на медицинский осмотр, оплачивает проезд до учреждения здравоохранения и обратно при наличии собственных средств в Учреждении. День медицинского осмотра является оплачиваемым рабочим днем с сохранением заработной платы.

6. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

6.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

6.2. Предоставлять по запросу профкома сведения и разъяснения по вопросам заработной платы, условиям труда, другим социально-экономическим вопросам.

6.3. Члены профкома детского сада входят в состав аттестационной комиссии по аттестации воспитателей и рабочих мест.

6.4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя первичной организации Профсоюза для участия :

- в качестве делегата конференций,
- в работе пленумов, совещаний, проводимых райкомом Профсоюза

6.5. Председателю первичной организации Профсоюза предоставляется 3 дополнительных оплачиваемых дня к ежегодному отпуску.

6.6. Не допускается издание приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза.

6.7. Заведующая детским садом предоставляет профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, множительной техникой.

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

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

- 7.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет райкома Профсоюза в размере 1% с заработной платы.
- 7.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 7.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 7.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, Соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 7.7. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, в суде.
- 7.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.9. Участвовать в работе комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

- 8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

8.3. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

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

Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.