

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2011 – 2013 г.г. между
Администрацией и Профсоюзным комитетом
МДОУ «Центр развития ребенка
«Детский сад №11 г. Добрянка»

Принят на собрании
трудоу коллектива
«05» 09 2011 г.

Заведующая МДОУ «ЦРР
«Детский сад № 11 г. Добрянка»
Кочкина Т.В. Кочкина

Председатель Профсоюзного комитета
Азарова И.А. Азарова

Уведомительно зарегистрирован
в администрации Добрянского
муниципального района

№ 7 от «05» августа 2012г.

Васильев

I. Общие положения

1.1. Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального дошкольного образовательного учреждения «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г. Добрянка», на улучшение социально-экономической защиты работников, между Администрацией, в лице заведующей МДОУ «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г. Добрянка» Кочкиной Татьяны Викторовны, с одной стороны, и, трудовым коллективом МДОУ «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г. Добрянка», с другой стороны, от имени и по поручению которого его подписал Профсоюзный комитет.

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в РФ».

1.2. Действие договора распространяется на всех работников детского сада, в том числе на временных и принятых на неопределенный срок, независимо от профсоюзного членства. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.3. Договор обязателен к применению при заключении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Администрация признает Профсоюзную организацию работников полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений и норм труда.

1.5. Профсоюзная организация признает свою ответственность за реализацию общих целей и необходимость улучшения работы коллектива в целом.

1.6. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимного согласия. Принятые

3

изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ДОУ.

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

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основе Коллективного договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде. При заключении или расторжении трудовых договоров, пункты, относящиеся к компетенции профсоюзного комитета, должны быть предварительно согласованы с ним.

2.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить сотрудника под роспись с локальными нормативными актами образовательными образовательного учреждения.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда работника определяется в соответствии с Методикой формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных учреждений Добрянского муниципального района, утверждаемой муниципальным правовым актом, Постановлением главы администрации Добрянского муниципального района.

3.2. Оплата труда работника состоит из:

- базовой части оплаты труда (должностной оклад и компенсационные выплаты),

- стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам труда, при наличии фонда экономии, согласно Положения о стимулирующих выплатах, принятом в образовательном учреждении, по приказу заведующей.

3.3. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения соответствующих профсоюзных органов, на основании Положения об оплате труда работников МДОУ «Центр развития ребенка «Детский сад № 11 г. Добрянка».

3.4. Стороны считают обязательным производить выплату заработной платы два раза в месяц: часть до 20 числа текущего месяца; оставшаяся часть до 05 числа следующего месяца.

3.5. Стороны согласились:

- определять фонд оплаты труда для работников МДОУ исходя из окладов, выплат за стаж и квалификацию, согласно тарификационной сетке и стимулирующих выплат в размере до 15% фонда оплаты труда, сформированного с учетом компенсационных выплат (письмо Минобразования РФ т 03.03.1995г.);

-поварам, шеф-повару, машинисту по стирке белья по результатам аттестации рабочих мест положены компенсационные выплаты в размере 4% за вредные условия труда,

- 6 дней дополнительного оплачиваемого отпуска по результатам аттестации рабочих мест положено поварам и шеф-повару. Данной категории работников предоставляется 6 дней дополнительного отпуска к основному ежегодному или в течение года по заявлению работника, не использованные 6 дней отпуска работником в текущем году переносятся на следующий год.

- предусмотреть средства в бюджете для обеспечения планового (не реже чем 1 раз в 5 лет) повышения квалификации педагогическим и другим работникам учреждений образования.

3.6. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые споры и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

4. Социальные льготы, компенсации

4.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

4.2. Премирование работников, оказание материальной помощи производится в пределах средств, полученных от экономии фонда оплаты труда

4.3. Стороны считают, что заведующий должен предусмотреть в смете средства на следующие выплаты:

- единовременное пособие педагогическим работникам (в т.ч. руководителю) при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы);
- материальную помощь сотрудникам МДОУ в случае смерти их близких родственников (родителей, супругов, детей, родных братьев, сестер);
- единовременную материальную помощь по заявлению работника в случае стихийного бедствия (пожар, наводнение, кража имущества, относящегося к предметам первой необходимости и т.д.);
- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка сотрудникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию учреждения высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;
 - сдачи государственных экзаменов;
- в связи с юбилейными датами 50-,55-,60-,65-,70-летием (при наличии экономии фонда оплаты труда).

4.4. Стороны считают следующее:

- на основании письменного заявления сотруднику обязаны предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на бракосочетание – до 3 календарных дней;
- по случаю родов супруги – до 3 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) – до 3 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – до 3 дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери и отцу, имеющим одного ребенка и более до 14 лет, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время до 14 календарных дней. Если оба родителя работают в муниципальных образовательных учреждениях, отпуск предоставляется каждому из них в удобное для него время.

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. Составлять тарификацию педагогических работников, своевременно уточнять ее в связи с новыми условиями оплаты труда, применением педагогического стажа, образования, присвоения почетных званий, категорий по итогам аттестации.

Производить оплату простоев работников по вине администрации из расчета месячного оклада.

4.1.2. Администрация обязуется включать в состав аттестационной комиссии детского сада представителей профсоюзного органа.

4.2. Профсоюзный комитет и другие работники обязуются:

4.2.1. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию, нормированию и оплате труда.

4.2.2. Принимать участие в работе аттестационной комиссии детского сада, контролировать правильность установления должностных окладов.

4.2.3. Контролировать своевременную выплату заработной платы.

5. Трудовые отношения, гарантии и компенсации высвобожденным работникам

Администрация обязуется:

5.1. Прием на работу производить с испытательным сроком до трех месяцев.

5.2. При проведении сокращения численности штата работников, а также в случае ликвидации либо реорганизации учреждения уведомить об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за два месяца.

5.3. Учитывать при сокращении преимущественное право на оставлении на работе, в том числе общий педагогический стаж, стаж работы в системе образования, имеющих несовершеннолетних детей и т.д.

5.4. Сокращение педагогических работников производить лишь по окончании учебного года.

5.5. При увольнении работников в связи с сокращением штата, реорганизацией и ликвидацией учреждения производить выплату выходного пособия в размере не меньше среднего месячного заработка.

5.6. Производить увольнение работников детского сада за грубое нарушение Устава детского сада, за применение не педагогических методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью ребенка, с согласия Профсоюзного комитета.

5. Профсоюзный комитет обязуется:

5.1. Осуществить контроль за соблюдением Администрацией законодательства о труде.

5.2. Не допускать увольнения по сокращению штата: беременных женщин, одиноких матерей, женщин имеющих детей до трех лет.

5.3. Осуществлять контроль за тем, чтобы каждого работника при приеме на работу знакомить с документами:

- коллективным договором;
- трудовыми обязанностями (под роспись);
- режимом работы и отдыха;
- условиями оплаты труда;
- правилами внутреннего распорядка, Уставом учреждения;
- установленными льготами.

6. Участие трудящихся в управлении

6.1. Администрация обязуется в срок не более 5-ти дней с момента получения информировать Профсоюзный комитет о всех распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся задач социально-экономического развития учреждения, внедрения хозяйственного механизма.

6.2. С целью расширения гласности и привлечения трудящихся к управлению Администрация обязуется выступать на собраниях трудового коллектива детского сада по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности с периодичностью 1 раз в квартал. Регулярно обсуждать перспективы и планы совершенствования педагогического обеспечения образовательного процесса.

6.3. Администрация обязуется об изменении в структуре управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания, расписания должностных обязанностей уведомлять Профсоюзный комитет не менее чем за 3 месяца.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Нормальная продолжительность рабочего времени на педагогических работах устанавливается тарификацией учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не более 40 часов в неделю.

7.2. 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, установленными для сверхурочной работы.

7.3. Администрация не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения содержания при сокращении объема производства, кроме как с его согласия.

7.5. Стороны согласились со следующими положениями:

- в каждом календарном году сотрудник имеет право на основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
- очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным Администрацией, 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 работающих не может быть меньше 28 календарных дней.
- 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. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользуемая часть отпуска должна быть предоставлена по выбору сотрудника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения 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 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, в частности:
 - 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 случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;
 - по другим причинам – по договоренности сторон, с согласия работодателя.

7.6. Не привлекать к работам в ночное время, сверхурочным работам в выходные дни, не направлять в командировки беременных женщин и матерей, имеющих детей до 3 лет.

7.7. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Она допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета МДОУ. Привлечение сотрудников к такой работе производится по письменному распоряжению работодателя.

7.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией МДОУ либо сокращением численности или штата работников, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Администрация обязуется:

8.1. Сотрудничать с Профсоюзным комитетом в вовлечении и сохранении в качестве его членов всех сотрудников детского сада. Не вмешиваться в деятельность Профсоюзного органа и не ограничивать его права.

8.2. Предоставлять председателю Профсоюзного комитета и представителям работников 1 день в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общецivilных обязанностей, в том числе посещение курсов, учебы, семинаров и т.д.

8.3. Выбранным профсоюзным активистам, не освобожденным от производственной деятельности, сохранить среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзом, а также может предоставляться свободный рабочий день для выполнения профсоюзных обязанностей.

8.4. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников детского сада только после предварительных консультаций с профсоюзным комитетом.

8.5. Председателя и членов Профсоюзного комитета не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую работу без предварительного согласия Профсоюзного комитета.

8.6. Не допускать увольнения по инициативе Администрации (за исключением случаев полной ликвидации детского сада или совершения работником виновных действий бывшими членами профсоюзного комитета) в течение 2-х лет после окончания их выборных полномочий.

8.7. Обеспечивать взимание профсоюзных взносов в детском саду по наличной оплате через кассира профсоюзной организации.

8.8. Члены профсоюза пользуются дополнительными, по сравнению с другими работающими, правами и льготами:

- право на защиту профкома в случае индивидуального трудового спора;

- бесплатную защиту в случае трудового конфликта с учреждением образования.

9. Охрана труда и социальное страхование

9.1. Администрация обязуется:

9.1.1. Стороны согласились, что Администрация заключает с Профсоюзным комитетом соглашение по охране труда и выполняет предусмотренные в нем мероприятия по профилактике травматизма и улучшения условий труда в указанные сроки.

9.1.2. Сотрудники детского сада, работающие во вредных условиях, обеспечиваются спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

9.1.3. Пострадавшим от несчастных случаев на производстве оказывается материальная помощь в размере среднемесячного заработка, семья погибшего в результате несчастного случая на производстве получает помощь в размере 10 среднемесячных зарплат.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Выявлять и учитывать лиц, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

9.2.2. Направлять в соответствии с медицинским заключением в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения, прежде всего лиц, остро нуждающихся в этом.

9.2.3. Обеспечить широкую гласность при распределении путевок в санатории, дома отдыха и т.д.

9.2.4. Обеспечить правильность получения пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по уходу за ребенком

10. Срок действия договора

Стороны пришли к взаимному согласию, что коллективный договор вступает в силу с 11 января 2011 года и продлевается каждый раз на

следующий год до тех пор, пока какая-либо из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные изменения, должна обратиться к другой стороне с письменным уведомлением за 60 дней (по Закону о коллективных договорах, в соглашениях – в течение 3-х месяцев) до истечения срока действия. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления.

11. Заключительные положения

Администрация и Профсоюзный комитет обязуются:

11.1. Осуществлять систематический (не мене 1 раза в квартал) контроль за ходом выполнения коллективного договора.

11.2. Считать неотъемлемой частью коллективного договора:

- правила внутреннего распорядка, Устав учреждения;
- нормативные документы по оплате труда;
- графики работы педагогов;
- список на установление доплат за вредные и тяжелые условия труда;
- план повышения квалификации и переподготовки.

11.3. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.

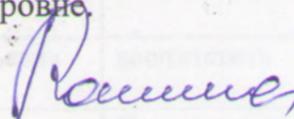
Профсоюзный комитет обязуется:

11.4. На срок действия договора при выполнении Администрацией всех его положений обеспечить в работе коллектива.

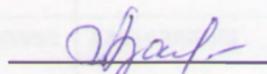
11.5. В случаях ухудшения материального положения работников, по независящим от Администрации причинам, Профком оставляет за собой право на проведение или участие в акциях по отстаиванию своих требований на муниципальном, краёвом уровне.

Подписи:

От Администрации


Т.В. Кочкина

От Профсоюзного комитета


И.А. Азарова