

муниципальное дошкольное образовательное
учреждение
«Детский сад № 29»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Принят на собрании трудового коллектива
от «12» 01 2011 г. протокол № 3

На 2011 – 2014 годы

От работодателя:
Заведующий МДОУ
Детский сад № 29»

Макарова Макарова А.И.

От работников:
Представитель от коллектива

Белькова Белькова И.В.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в отделе по труду мэрии г. Биробиджана

Регистрационный № 1 от «01» февраля 2011 г.

Руководитель отдела по труду _____



г. Биробиджан 2011 г.

1. Общие положения.

- 1.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее договора) являются:
- работники муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 29» – в лице заведующего Макаровой Антонины Ивановны
 - представителя трудового коллектива в лице Бельковой Ирины Васильевны
- 1.2. Целями настоящего договора являются:
- согласование интересов работников и работодателя при выработке общих принципов регулирования социально – трудовых отношений;
 - содействие договорному регулированию социально – трудовых отношений.
- 1.3. Договор обязателен к применению всеми структурными подразделениями МДОУ «Детский сад № 29»
- 1.4. Действие договора распространяется на всех рабочих, специалистов, служащих МДОУ «Детский сад № 29»
- 1.5. Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение эффективной работы, равно как и на обеспечение социальных и экономических прав и интересов трудящихся, а также на поддержание достаточного уровня их жизни.
- 1.6. Договор заключен сроками на три года. Он вступает в силу с момента его подписания. В течение четырёх месяцев до окончания срока действия Договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Договора.
- 1.7. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и обязателен к исполнению.
- 1.8. На основании настоящего Договора в предложениях принимаются дополнения к коллективному договору, учитывающие специфику подразделений. Их содержание не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением, настоящим Договором. Сторонами принимаемых дополнений в подразделениях МДОУ являются:
- работники подразделений в лице председателя от трудового коллектива,
 - работодатель в лице заведующего МДОУ.

Основные принципы заключения договора и соглашения.

Основными принципами заключения настоящего Договора являются:

- соблюдение норм законодательства;
- полномочность представителей сторон;
- равноправие сторон;
- добровольность принятия обязательств;
- реальность обеспечения принимаемых обязательств;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

Администрация в лице заведующего детским садом берёт на себя обязанности по вопросам:

- занятости работников;
- оплаты труда, доплаты;
- продолжительность рабочего времени, отпуска;
- улучшение условий труда, охраны труда, здоровья работников;
- соблюдение интересов работников;
- контроль за выполнением Коллективного договора.

2. Рабочее время и время отдыха.

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха для работников Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), принятыми на основе типовых правил.

2.2. Для администрации, технического персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя, ее продолжительность составляет 40 часов, продолжительность рабочего дня - 8 часов для следующих категорий работников (Приложение № 2)

2.3. Для воспитателей установлена пятидневная рабочая неделя, ее продолжительность составляет 36 часов в неделю за ставку рабочего времени. Для воспитателей логопедических групп продолжительность рабочего времени составляет 25 часов в неделю на ставку заработной платы. (Приложение № 1)

2.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

2.5. Работником МДОУ предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск:

- воспитателям логопедических групп – 56 календарных дней;
- воспитателям, музыкальным руководителям – 42 календарных дней;
- учителям-логопедам – 56 календарных дней;
- педагог – психолог – 42 календарных дня;
- повару, оператору стиральных машин – 28 календарных дней;
- младшим воспитателям, рабочим – 28 календарных дней.

2.6. Работникам предоставляется дополнительный отпуск в соответствии с Законом Российской Федерации от 19. 01. 1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях» в размере 8 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть использован работником в течение года по частям согласно ст.125 ТК РФ «одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.7. Время использования отпуска, установленного графиком, может быть изменено и перенесено по следующим основаниям:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при совпадении ежегодного отпуска 3-х рабочих по штатам;
- при выполнении работником государственных или общественных обязанностей и других случаях, предусмотренных законодательством.

2.8. Администрация дополнительно обязана предоставить дни отдыха без содержания:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5-ти календарных дней;

2.9. Отпуска за вредные и тяжёлые условия труда предоставляются работникам, должности, и профессии которых включены в список производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день.

- конкретная продолжительность отпусков за вредные и тяжёлые условия труда определяются на основе результатов аттестации рабочих мест с учётом фактического состояния условий труда на рабочих местах в соответствии с действующими нормативами и правилами по охране труда, и оговаривается в дополнениях к коллективному договору подразделений (Приложение № 3).

3. Занятость.

3.1. Стороны обеспечивают проведение государственной политики занятости на основе постоянного роста профессионально – квалификационного уровня каждого работника, сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействия занятости высвобождаемых работников.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры МДОУ, его реорганизации, сокращением штатов, предварительно рассматриваются учредителем и согласовываются с трудовым коллективом.

3.3. Работники могут быть уволены из МДОУ в связи с его ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата.

3.4. Высвобожденным из МДОУ работникам при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штатного расписания предоставляются льготы и компенсации, предусмотренные ст. 179 ТК РФ.

3.5. Преимущественным правом на сохранение за собой рабочего места при сокращении штата пользуются сотрудники ст. 179 ТК РФ.

3.6. Работник имеет право на выбор нового места работы путём прямого обращения на другие предприятия, учреждения, организации или через бесплатное посредничество службы занятости.

3.7. Администрация не позднее, чем через 2 месяца обязана довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого работника с указанием его профессии, специальности.

3.8. Приём и увольнение рабочих, служащих.

3.9. Приём на работу работника сопровождается заключением трудового договора.

3.10. Трудовой договор заключается в письменной форме с изложением основных условий найма.

4. Охрана труда.

4.1. Работодатель и руководитель подразделения обеспечивают:

4.2. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования в осуществлении технологических процессов, а также при использовании применяемых в производстве сырья и материалов.

4.3. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

4.4. Своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. (Приложение № 4)

4.5. Условия труда на каждом рабочем месте, в соответствии с государственными требованиями охраны труда.

4.6. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку у них знаний охраны труда.

4.7. Организацию контроля за состоянием труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

4.8. Периодическое проведение аттестации всех рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов. При отклонении параметров за пределы нормируемых величин в худшую сторону производится разработка и внедрение соответствующих профилактических мероприятий.

4.9. Информирование работников о результатах аттестации рабочих мест, проводимых профилактических мероприятий, компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.10. Анализ обстоятельств причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профессиональных мероприятий по их предупреждению.

4.11. Информирование, расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с нормативно-правовыми актами РФ. Несчастные случаи на производстве расследуются в соответствии со ст. 227, 228, 229 ТК РФ, постановлением Минтруда и социального развития от 24.10.2002 г. № 73.

4.12. Недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медосмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний.

4.13. Принятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.15. Разработку и финансирование годовых планов по улучшению условий труда на рабочих местах.

4.16.Разработку и пересмотр в соответствии с законодательством документации по охране труда (положения, методические рекомендации, инструкции по О.Т.).

4.17.Выполнение рабочими, педагогическими работниками требований по технике безопасности, норм, правил по обеспечению здоровых и безопасных условий труда при организации и проведении работ.

4.18.Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.19.Выделить на мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, предусмотренные настоящим коллективным Договором (соглашением) ежегодно денежные средства (фонд охраны труда). (Приложение № 5).

4.20.Средства, направляемые в фонд охраны труда МДОУ, расходуются исключительно на оздоровление работников и улучшение условий труда.

4.21.Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению.

4.22.Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников учреждения согласно приказа Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.

4.23.Провести аттестацию рабочих мест в соответствии с установленными сроками.

4.24.Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, специалистов 1 раз в три года.

4.25.Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда следующие компенсации:

- Льготную пенсию (по педагогическому стажу, пенсия за выслугу лет) в соответствии с перечнем профессий и должностей, согласованным с управлением по труду, согласно (Приложению № 8.)

- Доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно (Приложению № 7.)

4.26.Руководитель профсоюзного органа (уполномоченные профсоюзного комитета или трудового коллектива) участвуют:

- в расследованиях несчастных случаев с тяжёлым и смертельным исходом на правах членов комиссий;

- в проверках выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, а также законодательством РФ и других нормативных актов по охране труда;

- в проверках своевременности удовлетворения требований по возмещению вреда, причинённого жизни и здоровью работников подразделений в результате несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

- в работе комиссии по аттестации рабочих мест по условиям труда, по организации и проведению дней техники безопасности, смотров – конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

4.27.За работниками сохраняется место работы, должность и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по её вине. Отказ работников от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни до её устранения, не влечёт для него каких либо правовых, экономических и других санкций.

4.28.В соответствии с положением о службе охраны труда работодатель и руководитель подразделения обеспечивают проведение инструктажа по противопожарной безопасности на рабочем месте (два раза в год).

4.29.Обеспечивают организацию контроля за проведением практических мероприятий по противопожарной безопасности.

4.30.Контролировать наличие и сроки годности огнетушителей и производить их замену.

4.31.Контролировать замену планов эвакуации, знаков обозначений, сигналов оповещения (при необходимости).

4.32.Контролировать наличие запасных ключей.

4.33. Контролировать выполнение рабочими и педагогическими работниками требований по противопожарной безопасности при организации и проведении работ.

4.34. Обеспечивают выполнение предписаний должностных лиц по противопожарной безопасности.

4.35. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по противопожарной безопасности обязуются выделять на мероприятия по улучшению условий противопожарной безопасности ежегодно денежные средства (фонд охраны труда).

5. Компенсации, социальные программы.

5.1. Выплачивать установленные законодательством суммы

- при рождении ребёнка в порядке и размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

5.2. Производить ежемесячные выплаты по уходу за ребёнком до трёх лет.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работникам учреждения производится в соответствии с отраслевой системой оплаты труда для работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Биробиджан» Еврейской автономной области, установленной муниципальными правовыми актами городской Думы и мэрии города.

Система оплаты труда включает:

- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в соответствии с муниципальными правовыми актами мэрии города с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемых работ.

Разряд по квалификационным категориям присваивается каждому педагогу индивидуально и утверждается решением аттестационной комиссии с последующей записью в трудовую книжку.

6.2. Срок выплаты заработной платы 5 и 17 числа каждого месяца согласно графика. Заработную плату перечислять на лицевой счет работника в банке, авансирование производить не более 50% заработной платы.

6.3. Производить выплаты компенсационного характера:

- доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными или (и) опасными и иными условиями труда согласно аттестации рабочих мест (Приложение № 6);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей));

- за сверхурочную работу – за первые два часа в полуторном размере, последующие часы в двойном размере, работе в ночное время - 35% часовой тарифной ставки,

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной ставки, если работа производилась сверх месячной нормы, по желанию работника, отработавшему в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- педагогическим и другим работникам за работу в специальных коррекционных (логопедических) группах для воспитанников, имеющих ограниченные возможности здоровья, устанавливается надбавка за особые условия труда в размере от 5 до 20 процентов оклада, ставки заработной платы.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Производить выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в образовательных учреждениях;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- надбавка молодым специалистам;
- доплата за звание.

Работникам выплачивается:

- единовременное денежное поощрение в размере оклада, ставки заработной платы в связи с юбилейными датами, начиная с 50 лет со дня рождения и далее через каждые 5 лет);

- материальная помощь на погребение умерших близких родственников (мать, отец, муж, дети) в размере оклада, ставки заработной платы, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока.

6.4. Выплаты премий и надбавок сотрудникам производить согласно Положению о порядке установления надбавок и доплат.

6.5. С целью сохранения достигнутого жизненного уровня сотрудников производятся исчисления среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска согласно Постановления Правительства. Расчётным периодом для исчисления среднего заработка для оплаты отпуска являются 12 календарных месяцев, предшествующих событию.

7. Гарантия прав профсоюзного органа работников.

7.1. Работодатель обязан соблюдать права профсоюза, предусмотренные законодательством РФ и настоящим коллективным договором

7.2. Для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время профсоюзной учёбы работодатель представляет не освобождённым профсоюзным работникам, в том числе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, свободное от работы время с сохранением среднего заработка.

8. Сотрудничество при реализации положений договора и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств.

8.1. Стороны обязуются:

8.1.1. Строить свои отношения в процессе реализации настоящего Договора в соответствии с Законодательством РФ.

8.1.2. Предоставлять необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего и подготовки последующего договора, а также подготовки предложений по изменению действующего договора.

8.1.3. Строго соблюдать установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов) в соответствии с Законодательством РФ.

8.1.4. По инициативе любой из сторон рассматривать вопросы, не включенные в настоящий Договор, проводить консультации и переговоры, заключить иные соглашения, вносить в Договор дополнения (изменения).

9. Порядок внесения в договор изменений и дополнений в разрешения споров.

9.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. В Договор в период его действия могут быть внесены дополнения и изменения по взаимной договорённости сторон, в этих целях создаётся согласительная комиссия по 4-5 представителей от администрации и коллектива, работающих на паритетных началах и собирающихся по требованию одной из сторон. Решение согласительной комиссии вступает в силу с момента его оформления совместным решением директора и представителя от коллектива. Изменения, ухудшающие положение работников, вносятся только по решению конференции трудового коллектива.

9.3. Подведение итогов выполнения Коллективного договора производится два раза в год на собрании трудового коллектива.

9.4. Споры, возникающие между Сторонами, заключившими настоящий договор, в период его действия в порядке, установленном законодательными и нормативными документами, действующими в Российской Федерации.

Заведующая МДОУ
«Детский сад № 29»  А.И. Макарова
(подпись)

Уполномоченное (доверенное)
лицо от коллектива МДОУ

«Детский сад № 29»  Белькова И.В.
(подпись, инициалы, фамилия)