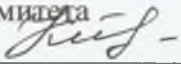


Утвержден на собрании трудового коллектива «24» февраля 2010 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета

 О.В.Калакутина



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2009-2010 учебный год

между администрацией
муниципального дошкольного образовательного учреждения детский сад
сельского поселения «Поселок Молодежный»
Комсомольского муниципального района
Хабаровского края
и Трудовым коллективом МДОУ

Министерство социальной защиты
населения Хабаровского края
Управление труда

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
№ 17.2-108

от 10 03 2010 г.

Замечания, предложения на 3 листе(ах)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ детский сад «Поселок Молодежный»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работника и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МДОУ детский сад «Поселок Молодежный»

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель Муниципального образовательного учреждения детский сад сельского поселения «Поселок Молодежный» в лице заведующего Лопатиной Натальи Рудольфовны именуемый далее «Работодатель», и работники детского сада, именуемые далее «работниками», представленные профессиональным союзом, образованным на собрании работников, именуемым далее «Профком» в лице Калакутиной Оксаны Валерьевны.

1.4. Работники детского сада доверяют и поручают Профкому представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, 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.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения:

- На время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- На время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- Для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона);

- С лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

2.4.1 С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

2.4.2. Для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных ситуаций;

2.4.3. С творческими работниками средств массовой информации, организацией кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями работ, профессий, должностей этих работников, установленными Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений;

2.4.4. С лицами, обучающимися по очной форме обучения;

2.4.5. С лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.5. Работодатель обязан ознакомить работника с порученной работой, установленной документацией.

2.6. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.7. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному медицинскому страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

2.8. Работодатель обязуется предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.

2.9. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.10. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.11. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации

В период действия предупреждения о предстоящем увольнении по реорганизации или сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения на работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в организации, в т.ч. и повышение тарифов (окладов)

2.12. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены лишь по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ)

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст. 21 Трудового кодекса РФ).

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения ст.196 ТК РФ.

3.3. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.8. Работодатель обязан своевременно создать аттестационную комиссию детского сада. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.9. Работодатель обязан обеспечить своевременное прохождение аттестации работником, при подаче соответствующего заявления в установленной законом срок.

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 два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Примуущественное 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 более 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государст-

венными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных 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 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка а возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- по соглашению между работником и работодателем.

5.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 133 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий 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.

5.4.1. Всем сотрудникам детского сада запрещается производить замену рабочих смен по договоренности между собой, без согласования с администрацией.

5.4.2. Все сотрудники приходят на свое рабочее место за 15 минут до начала рабочей смены (чтобы иметь возможность подготовиться к рабочему дню, встретиться со своими сменщиками и т.д.).

5.4.3. Воспитателям групп категорически запрещается оставлять детей в детском саду (групповых комнатах) во время учебных занятий под различными предлогами без разрешения медицинских работников и, не поставив в известность администрацию.

5.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №);

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

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

5.9. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению

5.11. В праздничные дни в детском доме может вводиться дежурство для бесперебойного разрешения возникающих неотложных вопросов, но входящих в круг обязанностей дежурного работника. График дежурства составляется администрацией учреждения, при необходимости - согласовывается с профкомом. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством.

5.12. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, администрация предоставляет по желанию работника (заявление) в течение года отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке администрация предоставляет по желанию работника такой отпуск, но не свыше:

- Женщинам по уходу за ребёнком – до достижения им трёх лет;
- Мужчинам, жёны которых находятся в послеродовом отпуске – 14 календарных дней;
- Со своей юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – 1 – 2 дня;
- С похоронами родных и близких – 5 дней, не считая дней проезда;
- При рождении ребёнка отцу – 2 дня;
- В связи со свадьбой работника (детей работника) – 3 дня;
- Для проводов детей в армию – 3 дня;
- В связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- Не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня;

· При отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 5 дней.

5.13. Стороны осуществляют совместный контроль за выполнением требований Трудового Кодекса РФ в части нормирования рабочего времени и отдыха работников образования (в том числе предоставления ежегодного и дополнительного отпусков).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10, 25 числа месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными и нормативными актами учреждения.

6.6. 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 предоставления документа, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления 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 присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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.

6.7. Работодатель обязуется:

6.8. . Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).
- 7.3. Своевременно обеспечивать молодых специалистов, прибывших в район для работы по индивидуальным трудовым договорам, жильем.
- 7.4. При невозможности своевременно предоставить жилплощадь молодому специалисту производить компенсацию за аренду жилья,
- 7.5. Распределять на местах жилье в соответствии с действующим законодательством РФ с учетом мнения профсоюзного комитета
- 7.6. Решать с администрациями сел и поселков вопросы своевременного обеспечения топливом педагогических работников. В качестве исключения и по желанию работников производить компенсацию расходов на эти цели.
- 7.7. Производить оплату проезда в отпуск 1 раз в два года одному члену семьи, находящемуся на иждивении.
- 7.8. Молодым специалистам при устройстве на работу выплачивать единовременное пособие на хозяйственное обзаведение в зависимости от срока договора:
при сроке договора на 1 год - 2 оклада при сроке договора на 2 года - 4 оклада при сроке договора на 3 года - 6 окладов (Министерство образования РФ от 28.06.91 № 531/22-р).
- 7.9. Ежегодно разрабатывать и содействовать выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников.

Профком обязуется:

- 7.10. Осуществлять контроль:
 - 7.10.1. за своевременным предоставлением льгот по коммунальным услугам;
 - 7.10.2. за предоставлением льготного проезда работникам
 - 7.10.3. оказывать содействие профкому в решении социально-бытовых вопросов.

VIII. ОХРАНА ТРУДА

Администрация:

- 8.1. Обеспечивает разработку и принятие первоочередных мер по улучшению условий труда.
- 8.2. Разрабатывает порядок и сроки обучения и проверки знаний по охране труда работников учреждения.
- 8.3. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма работников, разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению. Результаты анализа производственного травматизма доводит до сведения управления образования.
- 8.4. Осуществляет за счет средств учреждения обучение и аттестацию знаний норм, правил по охране труда всех работников
- 8.5. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания» возместить ущерб в порядке и размерах установленных законодательством, а также выплатить единовременное пособие сверх установленного возмещения ущерба.

Профсоюз:

- 8.6. Обязуется силами профсоюзного актива оказывать практическую помощь в осуществлении общественного контроля за охраной труда, анализа производственного травматизма, профзаболеваемости.
- 8.7. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей.
- 8.8. В случае ухудшения условий труда, грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

IX. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, МЕДИЦИНСКОЕ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Администрация обязуется:

- 9.1. Регулярно перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование работников в соответствии с действующим законодательством.
- 9.2. Обеспечить всех детей дошкольного возраста работников учреждения местами в детском саду.
- 9.3. Обеспечить льготными путевками в оздоровительные лагеря детей многодетных семей, матерей-одиночек, малообеспеченных.
- 9.4. Организовать бесплатно 1 раз в 2 года углубленный медицинский осмотр работников образовательного учреждения.

Профком обязуется:

- 9.5. Использовать разнообразные формы оздоровления работников:
 - санаторно-курортное лечение;
 - оздоровительные базы отдыха, дома отдыха.
- 9.6. Охватить оздоровительными и пришкольными лагерями детей работников образования.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Администрация обязуется:

10.1. При участии работников в профсоюзных заседаниях, пленумах, конференциях за ними сохраняется средняя заработная плата.

10.2. Администрация предоставляет председателю профкома информацию по следующим вопросам:

- об экономическом положении учреждения
- о предполагаемом сокращении штатов в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения
- о состоянии труда условий труда в учреждении, анализ травматизма
- предполагаемые изменения в оплате труда работников образования.

10.3. Привлекать к дисциплинарной ответственности должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам по охране труда

10.4. В 10-дневный срок со дня подписания коллективного договора довести текст до сведения всех работников коллектива

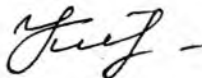
Заведующая МДОУ
детский сад



Н.Р. Лопатина

Председатель
профсоюзного комитета

«21» сентября 2010 г.



О.В.Калакутина