

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение
«Детский сад № 10 «Светлячок» комбинированного вида» г. Волхов

Уполномоченный представитель работников
Учреждения
Протокол № 1 от «09» января 2017 года
Н.В. Мухина



МДОБУ «Детский сад № 10 «Светлячок»
приказ № 1/24-001 от «09» января 2017 года
С.И. Сорокина

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017 - 2020 годы

Комитет по труду и занятости
населения Ленинградской области
«13» января 2017.
рег. № 09-17
ГМУ

2017 год

1. Общие положения

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное дошкольное образовательное бюджетное учреждение «Детский сад № 10 «Светлячок» комбинированного вида» г.Волхов, именуемое далее Работодатель в лице заведующего Сорокиной Светланы Ивановны действующего на основании Устава, с одной стороны и работники Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 10 «Светлячок» комбинированного вида» г.Волхов, именуемые далее Работники, представленные общим собранием работников Муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад № 10 «Светлячок» комбинированного вида» г.Волхов (далее - Учреждение), в лице уполномоченного представителя Мухиной Надежды Викторовны действующего на основании Положения об общем собрании работников Учреждения, совместно именуемые Стороны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом по регулированию социально-трудовых отношений между Работодателем, Работниками.

1.3. Стороны признают, что развитие Работодателя и благополучие Работников взаимосвязаны. Стороны заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают конфликтные ситуации путем переговоров.

1.4. Общее собрание работников Учреждения признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование Работников, и их привлечение к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

2. Прием и увольнение Работников

2.1. Работодатель:

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения Работников.

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- должностными обязанностями;
- Уставом;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;
- Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.1.3. Производит записи в трудовые книжки в соответствии с требованиями трудового законодательства.

2.1.4. Своевременно вносит запись о награждениях, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит Работников с произведенными записями в трудовых книжках после их совершения в личной карточке Работника (форма Т-2).

2.1.5. Перевод, изменение существенных условий труда Работников осуществляет в соответствии с трудовым законодательством.

2.1.6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- молодых специалистов;
- Работников, имеющих стаж педагогической работы более 10 лет.

2.1.7. Возмещает расходы, связанные со служебной командировкой, в следующих размерах:

- расходы по проезду - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (в день приезда и в день отъезда);
- расходы по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 1000 рублей в сутки;
- дополнительные расходы (суточные) - в размере не менее 100 рублей за каждый день нахождения в командировке.

2.1.8. Дополнительно, к установленным законодательством, гарантиям Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются дополнительные оплачиваемые и неоплачиваемые дни для учебы в количестве 1 дня в неделю по письменному запросу Работника, а также для учащихся может быть установлен гибкий график работы.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Работодатель:

3.1.1. Признает, что преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов Работников, помимо лиц указанных трудовым законодательством, в том числе обладают:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в образовательных учреждениях свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы малолетних детей в возрасте до 16 лет.

3.1.2. Содействует повышению профессиональной квалификации Работников и их переподготовке. Сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы.

3.1.3. Проводит специальную оценку условий труда.

3.1.4. Включает в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности уполномоченного представителя трудового коллектива.

3.1.5. Проводит изменения в локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

3.2. Уполномоченный представитель трудового коллектива:

3.2.1. Принимает участие в аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности, работая в составе аттестационной комиссии.

4. Оплата труда работников

4.1. Работодатель:

4.1.1. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 01 июня каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит Работника в сентябре под личную подпись.

4.1.2. Устанавливает нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника. Уведомляет Работника под личную подпись о том, что работа без педагогической нагрузки, установленной для ставки, не включается в специальный стаж, необходимый для назначения досрочной страховой пенсии по старости. В связи с изменением педагогической нагрузки заключает дополнительное соглашение к трудовому договору.

4.1.3. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических Работников совместно с тарификационной комиссией, ее уточнению в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях оплаты труда.

4.1.4. Производит выплату заработной платы:

- заработная плата за первую половину месяца 18 числа текущего месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца 03 числа последующего месяца;

4.1.5. Обеспечивает наличие расчетного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается в начале текущего года и действует до ее замены.

4.1.6. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

4.1.7. Обеспечивает контроль за своевременностью и правильностью выплат пособий.

4.1.8. Производит дополнительную оплату Работникам при выполнении ими обязанностей временно отсутствующего Работника. Срок, содержание и объем дополнительной работы устанавливаются с письменного согласия Работника.

4.1.9. Производит доплаты Работникам в соответствии с локальными нормативными правовыми актами, являющимися приложением к настоящему Коллективному договору.

4.1.10. Предупреждает Работников письменно и персонально не менее чем за два месяца о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда.

4.1.11. Выплачивает Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

4.1.12. Производит доплату за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

4.1.13. Производит оплату за дни вынужденного простоя Работника по вине Работодателя (в случае ремонта или аварийной ситуации) в размере не ниже среднего заработка работника.

4.1.14. Производит оплату в двойном размере, либо по заявлению Работника предоставляет дополнительные дни отдыха за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.1.15. В случае задолженности по оплате труда, выплачивает заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

4.1.16. По решению педагогического совета выдвигает кандидатуры Работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

4.1.17. Предоставляет оплачиваемые дни отдыха Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами до 18 лет.

4.1.18. Производит оплату труда педагогических Работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 4.1.28, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.1.19. В целях материальной поддержки педагогических Работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, сохраняет за ними заработную плату (с учетом квалификационной категории) на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.1.20. В случае истечения у педагогического Работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохраняет на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

4.1.21. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.1.22. Сохраняет право на получение повышающего коэффициента за квалификационную категорию в течение срока действия квалификационной категории, при выполнении педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации;

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

4.2. Уполномоченный представитель общего собрания работников:

4.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий Работодателя.

4.2.2. Принимает участие в разработке Положения о доплатах и надбавках, Положения о материальном стимулировании Работников.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Администрация:

5.1.1. Устанавливает режим работы Учреждения в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.1.2. Обеспечивает Работников инвентарем, учебно-наглядными пособиями и иными средствами, необходимыми для работы.

5.1.3. Признает выполнение работ по распоряжению Работодателя вне места работы, указанного в трудовом договоре, служебной командировкой.

5.1.4. Составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Рабочей группы не позднее 15 декабря текущего года и знакомит с ним Работников под личную подпись.

5.1.5. Предоставляет отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на условиях и в порядке, определенных Уставом Учреждения или Положением о данном виде отпуска.

5.1.6. Предоставляет отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы в удобное для Работника время, следующим категориям работников:

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- Работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет

5.1.7. Определяет перечень должностей Работников, которым может устанавливаться режим ненормированного рабочего дня.

5.1.8. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по заявлению Работников, совмещающих работу с обучением.

5.1.9. Предоставляет преимущественное право на отпуск в удобное для Работника время следующим категориям Работников:

- родителям (законным представителям), воспитывающим ребенка без второго супруга;
- женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- Работникам, совмещающим работу с обучением.

5.1.10. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - 3 календарных дня;

- в случае аварии в жилище, где проживает работник - до 3 календарных дней;

- для сопровождения ребенка в 1 класс - до 3 календарных дней;

- одинокой матери (отцу, воспитывающему ребенка без матери), имеющей ребенка до 14 лет - до 14 календарных дней в году.

5.1.11. Не допускает предоставление отпуска без сохранения заработной платы по инициативе администрации, а также без указания Работником уважительных причин в заявлении.

5.1.12. Не допускает ситуации, при которой отпуск без сохранения заработной платы будет превышать 30 календарных дней в году.

5.1.13. Предоставляет педагогическому Работнику педагогическую нагрузку после выхода из отпуска по уходу за ребенком в объеме, который был установлен до ухода в отпуск.

5.1.14. Предоставляет отпуск вне графика при наличии у Работника путевки на оздоровление (по рекомендации врача).

6. Охрана труда Работников

6.1. Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ.

6.1.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда Работников.

6.1.3. Заключает Соглашение по охране труда и отчитывается за его выполнение не реже одного раза в год на совместном совещании.

6.1.4. Разрабатывает и утверждает Инструкции по охране труда.

6.1.5. Своевременно проводит инструктажи и обучение Работников безопасным методам и приемам в работе соответствующим действующему законодательству.

6.1.6. Обеспечивает выдачу работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.7. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев.

6.1.8. Изучает условия труда на рабочих местах и устанавливает доплаты Работникам за неблагоприятные условия труда по результатам специальной оценки условий труда.

6.1.9. Возмещает Работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка, а также выплачивает потерпевшему единовременную компенсацию в размере 10 должностных окладов.

6.1.10. Оказывает содействие уполномоченному Комиссии по охране труда в его деятельности.

6.1.11. Дважды в год проводит инструктаж по охране труда и обучению Работников.

6.1.12. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка во время прохождения указанных осмотров.

6.1.13. Оказывает содействие членам комиссии (комитета) по охране труда и уполномоченному по охране труда в их деятельности.

7. Решение социально-бытовых проблем Работников

7.1. Работодатель:

7.1.1. Оказывает помощь Работникам в решении социально-бытовых проблем, в том числе жилищных.

7.1.2. Оказывает помощь в организации дополнительного медицинского страхования Работников.

7.1.3. Создает условия по обеспечению Работников горячим питанием.

8. Вступление Коллективного договора в силу, контроль, ответственность сторон

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен на срок три года и действует с даты подписания Сторонами¹.

8.2. Продление настоящего Коллективного договора возможно один раз и на срок не более 3 (трех) лет по соглашению Сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

8.3. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора зафиксированных в установленном законодательством РФ порядке.

8.4. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок Сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

8.5. В случае реорганизации Работодателя коллективный договор действует в течение всего срока реорганизации.

8.6. Любая из Сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

8.7. В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей Сторон два раза в год, а также сторонами

¹ Стороны вправе предусмотреть иной срок вступления настоящего коллективного договора в силу. Считаю необходимым отметить, что вступление коллективного договора до срока его подписания сторонами («задним числом») может означать уклонение от исполнения прав работников.

самостоятельно.

8.9. Информация о ходе выполнения Коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании работников Учреждения не реже двух раз в год.

8.10. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.

8.11. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится у Работодателя, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий Работодатель обязуется передать в Комитет по труду и занятости населения для уведомительной регистрации Коллективного договора.

8.12. Работодатель обязуется произвести (направить) настоящий договор для уведомительной регистрации не позднее 7 (семи) дней со дня его подписания, в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.