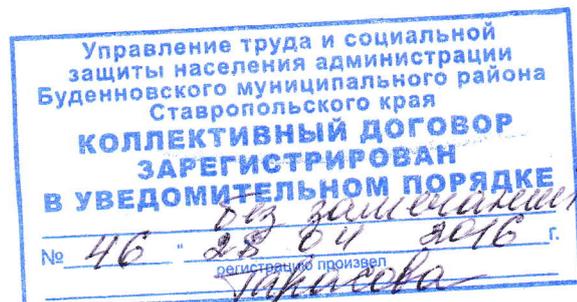


Муниципальное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным
осуществлением художественно-эстетического развития № 35
«Маргаритка»
села Архиповского Буденновского района»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2016 - 2019 г.г.



СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Права и обязанности сторон.

Раздел 3. Трудовые отношения.

Раздел 4. Оплата и нормирование труда.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Условия и охрана труда.

Раздел 7. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их занятости.

Раздел 9. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Раздел 10. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов.

Раздел 11. Контроль за реализацией КД. Ответственность сторон.

ПРИЛОЖЕНИЯ

- Положение о защите персональных данных работников
- Положение об оплате труда работников.
- Положение о правилах внутреннего трудового распорядка.
- Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до одного года.
- Соглашение об Охране труда работников
- 6. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 7. Перечень профессий и должностей работников, получающих бесплатное мыло, смывающие или обезжиривающие средства.
- 8. Перечень профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам в ДОУ.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые и социальные отношения в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида с дополнительным осуществлением художественно-эстетического развития «Маргаритка» села Архиповского Буденновского района» (МДОУ д/с № 35 «Маргаритка») (далее – образовательное учреждение).

КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением по учреждениям образования Ставропольского края (далее - Отраслевое соглашение), Отраслевым соглашением по муниципальным учреждениям образования Буденновского муниципального района, (далее - МРСО) иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и отраслевого законодательства.

Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице заведующего Ежелевой Любови Анатольевны, именуемый в дальнейшем «Работодатель»;
- Работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Корниенко Галины Александровны, представляемые профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации работников МДОУ д/с № 35 «Маргаритка», именуемый в дальнейшем «Профком» в лице председателя.

Стороны признают обязательным сотрудничество на основе равноправного и взаимовыгодного партнерства, доверия и заинтересованности в отношении друг друга.

КД распространяется на всех работников, за исключением случаев, предусмотренных настоящим договором.

КД заключается в целях определения взаимных обязательств и согласования интересов работодателя и работников, защиты экономических и социальных прав работников, а также установления дополнительных гарантий и преимуществ для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством.

Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его исполнению.

Работодатель обязуется знакомить с КД всех новых работников при приеме на работу, обеспечить гласность его содержания и выполнения условий.

КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования

образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, слиянии) образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ). При ликвидации образовательного учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности на заседании совместно созданной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения настоящего КД, в случае необходимости, после одобрения вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива образовательного учреждения.

Стороны принимают на себя обязательства, включенные в Отраслевые соглашения на краевом и районном уровнях.

В случае изменений в законодательстве, а также в указанных соглашениях, ухудшающих положение работников в сравнении с нормами, действующими на момент заключения договора, нормы договора не пересматриваются и продолжают действовать до окончания действия КД.

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

Пересмотр обязательств настоящего КД не может приводить к снижению уровня социального и экономического положения работников образовательного учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами, в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

Настоящий КД вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение срока, указанного в нем.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- согласование с Профкомом;
- учет мнения Профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД;

другие формы.

Перечень локальных нормативных актов, при принятии которых работодатель учитывает мнение Профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о премировании работников;
- положение о предоставлении материальной помощи;
- глашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также мощными и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

и другие локальные нормативные акты.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны договорились осуществлять согласованную политику, направленную на повышение эффективности и качества образовательных услуг, повышение культуры труда, культуры образовательного процесса и взаимоотношений, участие на равноправной основе в постоянно действующих органах социального партнерства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать инструкцию по охране жизни и здоровья детей;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу образовательного учреждения;
- немедленно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества образовательного учреждения.

Работодатель обязуется:

- соблюдать законодательство, условия КД, соглашений и трудовых договоров;

обеспечивать трудовой коллектив образовательного учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;

обеспечивать безопасность труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

обеспечивать работников средствами (оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами), необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

проводить подготовку и дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации работников, в том числе за счет средств работодателя;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры в порядке, установленном ТК РФ;

принимать решения об изменении типа образовательного учреждения, включая принятие изменений в устав образовательного учреждения в связи с изменением типа учреждения, на общем собрании трудового коллектива;

осуществлять с учетом мнения Профкома мероприятия по внесению изменений и дополнений в устав в связи с изменением типа образовательного учреждения;

включать в обязательном порядке председателя Профкома в состав наблюдательного совета в случае изменения типа образовательного учреждения на автономное;

предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения КД и контроля за его исполнением;

своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ развития образовательного учреждения;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное страхование работников;

возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

оказывать материальную помощь работникам, а также Профкому для проведения культурно-массовых, спортивных и оздоровительных мероприятий;

ежемесячно и бесплатно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

Профком обязуется:

обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов членов Профсоюза;

оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения трудовых споров;

способствовать устойчивой деятельности образовательного учреждения, в том числе повышению эффективности труда работников;

содействовать предотвращению социальной напряженности в трудовом коллективе;

вносить предложения работодателю по совершенствованию перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития образовательного учреждения;

добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации образовательного учреждения, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении мероприятий, связанных с высвобождением работников;

осуществлять контроль за работодателем трудового законодательства по вопросам заключения трудовых договоров, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам и требовать устранения выявленных нарушений;

осуществлять через уполномоченных лиц по охране труда контроль за соблюдением правил охраны труда, пожарной безопасности и защиты окружающей среды;

осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров образовательного учреждения;

проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

содействовать повышению уровня жизни членов Профсоюза.