

МИНИСТЕРСТВО ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД №12» С.
НОВОСЕЛИЩЕ
ХАНКАЙСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ПРИМОРСКОГО КРАЯ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрация трудового коллектива МБ ДОУ
«Детский сад №12»с. Новоселище
на 2016 -2020


Заключен на основе ТК РФ от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ

Принято на общем собрании трудового
коллектива 29.08.2016г

Заведующая МБ ДОУ д/сад №12 с.
Новоселище


Е.В.Цап

Представитель трудового договора


Л.В.Кочеткова

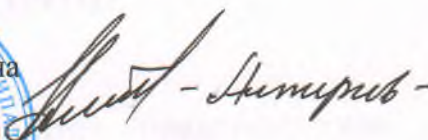
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Администрации Ханкайского муниципального района Приморского края Приложений

Количество страниц _____

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2009г

Главный специалист по охране труда Администрации района





II - 1 ОБЩИЕ ПОЛЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии ТК РФ с изменениями согласно федерального закона от 30 июня 2006 года 390 - ФЗ « О внесении изменений в трудовой кодекс...» , Законом Приморского края от 17 июня 1997 года №84 - КЗ « О коллективных договорах» , постановлением губернатора Приморского края от 4 августа 1997 года №322 « О мерах по реализации закона Приморского края « О коллективных договорах» в муниципальных образованиях края.

1.2. Настоящий договор заключен между трудовым коллективом МБ ДОУ «Детский сад №12» с. Новоселище, представителем которого является Кочеткова Людмила Валентиновна с одной стороны, администрация детского сада с другой стороны.

1.3 Отношения между администрацией и трудовым коллективом регулируется КД, действующим законодательством РФ, внутренним распорядком, Уставом детского сада.

1.4. Данный КД распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий КД разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего КД.

1.6. В период действия КД представительный орган коллективно содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм КД.

1.7. Изменения и дополнения к КД могут вноситься по взаимному согласию согласно ст. 44 ТК РФ и дополнительно регистрируется главным специалистом по государственному управлению охраной труда.

1.8. КД вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует до принятия нового в течении 2-х лет, согласно ст.43ТК РФ на срок не более 3-х лет.

II - 2 ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Администрация признает рабочий комитет представителем работников детского сада.

2.2. Осуществление контроля за соблюдением администрацией законодательства о труде и выполнения КД возложить на рабочий комитет.

2.3. Действие администрации и коллектива должно быть направлено на эффективную и плодотворную работу детского сада.

2.4. Стороны настоящего КД исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок указанный в договоре (контракте) в соответствии со ст. 57,58,59,61 ТК РФ.

2.5. При приеме на работу администрация должна знакомить работника

1. С коллективным договором
2. С должностными обязанностями
3. С условием оплаты труда (Приложение №1)
4. С правилами внутреннего распорядка (Приложение №2)
5. С установленными льготами на определенный или неопределенный срок
6. С заключением трудового договора.

Трудовой коллектив оставляет за собой право на участие в общероссийских акциях протеста работников народного образования.

2.6. Трудовой коллектив принимает активное участие в выполнении закона о народном образовании.

2.7. Требовать своевременной выплаты заработной платы ежемесячно в соответствии со ст. 136 ТК РФ, не реже 2-х раз в месяц.

П-3

3.1. Составлять мероприятия по подготовке детского сада к началу учебного года обеспечивать их выполнение.

3.2. Обеспечить право работников детского сада в управлении предприятием путем непосредственного обращения к администрации со своими предложениями.

П - 4 ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

4.1. Обеспечивать санаторно-курортным лечением сотрудников д/сада и их детей.

4.2. Всем работникам детского сада предоставлять ежегодный профсоюзный отпуск — воспитателям 43 календарных дней плюс 7 рабочих, для технических работников, в соответствии с Постановлением Правительства от 01.10.2002г. №724.

Администрация оставляет за собой право корректировать график отпусков, основываясь на производственную необходимость.

4.3. Для решения социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнение родственного долга и по другим уважительным причинам администрация может предоставлять работникам в течении года

отпуск без сохранения заработной платы. В обязательном порядке такой же отпуск предоставляется в связи со ст. 128 ТК РФ:

а/, с похоронами — 5 дней

б/, с бракосочетанием - 5 дней

в/, с переездом на новое место жительства - 2 дня

г/, по болезни - 3 дня Отгулы

предоставляются по заявлению работника

П - 5 СОЦИАЛЬНО - БЫТОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

5.1. Контролировать своевременную оплату электроэнергии, обеспечение работников топливом (уголь) в соответствии с Законом РФ о льготах пед.работникам, проживающим в сельской местности.

5.2. Контролировать выплату денежной компенсации педагогическим работникам с целью обеспечения их книгоиздательской продукции и периодических изданий, по мере поступления субсидий из краевой администрации.

5.3. Педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы не менее 25 лет своевременно оформлять льготную пенсию по выслуге лет согласно ст.55 Закона об образовании и постановления Правительства от 06.09.1991 года №953 от 22.09.1993 года.

5.4. Минимальный размер оплаты труда должен составлять:

- в 2016 году – 7500 рублей и индексироваться

П - 6 ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обеспечить безопасные условия труда для всех работников детского сада.

6.2. Составлять расписание занятий с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно – гигиенических норм,

6.3. Сохранять объем учетной нагрузки, установленной тарификацией на протяжении всего учебного года.

6.4. Устанавливать учебную нагрузку молодым специалистам по согласованию с рабочим комитетом.

6.5. Установить доплату за вредные условия труда на основании ст. 212 ТК РФ устанавливать доплату за вредное, тяжелое и опасные условия труда на основании аттестации рабочих мест по условиям труда:

- повару - 12%

- завхозу - 15%

- машинисту по стирке белья - 10%

- кухонный рабочий – 12%

П - 7 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ ДЕТСКОГО САДА И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ УВОЛЕННЫМ ПО СОКРАЩЕНИЮ ШТАТОВ

7.1. Информацию о предполагаемом сокращении доводить до сведения работников не менее, чем за два месяца в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

7.2. В случае необходимости обеспечивать педагогическую нагрузку за счет членов коллектива, дополнительный доход.

7.3. Для предотвращения сокращения рабочих мест:

- вводить для работников с их согласия режим полного рабочего дня. -
вводить новые предметы, курсы, кружки в пределах сметы в соответствии с законом об образовании.

П – 8 ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнение обязательств по КД, несут ответственность согласно Закона РФ по решению суда.

И-9 РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Все трудовые споры решаются в соответствии с ТК РФ с изменениями согласно федерального закона от 30 июня 2006 года № 90 - ФЗ

«О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации, признанные недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утративших силу -некоторых законодательных актов Российской Федерации».

9.2. Считать методические объединения, воспитателей, первичным звеном для разрешения трудовых споров.

9.3. В случае, когда коллектив вынужден пройти необходимую процедуру по Закону РФ, прибегнуть к забастовке для защиты своих прав, время забастовки признается вынужденным прогулом и оплачивается в соответствии с законом.

9.4. В случае вынужденного простоя оплату труда производить в размере 2/3 зарплаты согласно ст. 157 ТК РФ.

П - 10 ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Выполнение КД осуществляет администрация и трудовой коллектив.
10.2. Контроль за выполнением КД осуществляет рабочий коллектив.
10.3. Изменение и дополнение в КД в течении срока его действия вносятся по инициативе и взаимному согласию администрации и рабочего комитета.

Объединенный представительный орган в составе:

От Трудового Коллектива:

1. зав.хоз – Кочеткова Л В.
2. от рабочих –Титенок М.В.

От администрации:

Е.В.Цап

С последующим утверждением на собрании трудового коллектива.

10.4. При появлении разногласий между сторонами возникших в ходе реализации КД трудовых отношений они разрешаются другим путем переговоров администрации и рабочего комитета.