

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МБДОУ Детский сад «Кунчээн».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовым актом с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально- трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ –Детского сада «Кунчээн»(далее Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

Принят на общем собрании трудового коллектива МБДОУ – Детского сада «Кунчээн» с. Сайылык Верхневилуйского улуса РС (Я) « 10 » апреля 2014г.

1.3. Сторонами коллективного договора является: работодатель Муниципальное бюджетное дошкольное учреждение Детский сад «Кунчээн» с. Сайылык Верхневилуйского улуса РС (Я). Представленный в лице заведующей Тимофеевой Анисии Егоровны именуемый далее «работодатель» и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБДОУ «Кунчээн» именуемый далее «Профсоюз», в лице профкома Семеновой Лилияны Николаевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ) по вопросам индивидуальных трудовых споров.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности членства в профсоюзе, длительных трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.6.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделение, выделение, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действия в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10.При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего проведения ликвидации.

1.11. В течение срока коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК Р

1.12. В течение срока коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных актов, содержащих норм трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома.

1) Правила внутреннего трудового распорядка;

2) положение об оплате труда;

3) Положение о премировании работников;

4) соглашение по охране труда;

5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение социальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работником и профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных 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 коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

-другие формы;

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более трех лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса РФ (*в коллективном договоре можно сократить перечень оснований для заключения срочного трудового договора*).

При расторжении срочного договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом не менее чем за три дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 трудового кодекса РФ.

2.4. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ.

2.5. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.6. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течении которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.7. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями воспитанников, проведении эксперимента, изменение образовательных программ и т. д. При продолжении работником работы без

изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ)

О проведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ)

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

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

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

3.Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том ,что:

3.1.Работодатель определяет необходимостью профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома

определяет формы профессиональной подготовки. переподготовки и повышение квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку

и повышение квалификации педагогических работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три лет.

3.3.3. В случае высвобождения работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную, плату по основному месту работы и если командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст 187 ТК РФ.

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

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и их содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменном форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые освобождение, не позднее, чем три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов список сокращаемых должностей и работников перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое содержание.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Уведомление членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились;

4.4.1. преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц. Указанных в ст.179 РФ, имеют такие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет.
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.
- представители профсоюзных организаций.
- педагоги специалисты с высшим образованием.

4.4.2. Освобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующими законодательством при освещении численности или штата (ст.178, 180 РФ), а так же преимущественные право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При проявлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст 91 ТК РФ) утверждаемого работодателем со согласованием с профкомом, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормативная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 30 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объем учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.5. Работа в выходные и праздничные дни допускается только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости, с согласия и с учетом мнения профкома и по письменному приказу работодателя.

Праздничные дни определены в ст.113 ТК РФ (включены национальные праздники);

- 1,2 января –Новый год

- 7 января –Рождество Христово

- 23 февраля – День защитника Отечество

- 8 марта- международный женский день

- 27 апреля – День Суверенитета РС (Я)

- 1 мая – Праздник Весны и Труда

- 9 мая – день победы

- 12 июня – День России

- 21 июня — национальный праздник Ысыах

- 4 ноября – День согласия и примирения

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

5.7. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.8. работодатель обязуется;

5.9. Представлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам;

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы.

- работающим пенсионером по возрасту – до 14 календарных дней в году.

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

- матерям – опекунам, имеющих 2-х или более детей, один из которых не достиг 12-ти лет до 2-х недель в году.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и работодателем.

5.8. Предоставлять работником отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях;

- бракосочетание работника – 5 дней

- рождение ребенка – 5 дней

- смерть близких родственников – 5 дней.
- не освобожденному представителю первичной профсоюзной организации - 3 оплачиваемых рабочих дней.
- работнику, приходящему, обязательный медицинский осмотр представляется дополнительный оплачиваемый отпуск 2 дня.
- заменяющему работнику, за время прохождения медосмотра оплачивается полная заработная плата.
- 1 сентября выдается 1 день без сохранения заработной платы.

По этим же основаниям может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 5 календарных дней сверхоплачиваемых.

5.8.3. Представлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывный преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года с сохранением места работы по личному заявлению.

5.9. Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе с выходными днями в субботу, воскресенье.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графику сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата труда и нормирования труда.

6. Стороны исходят из того, что;

6.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работника на основе ОСОТ по плате труда работников организаций 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. Тарификация работников производится один раз в год. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной тарификационным списком учреждения и включает в себя;

-Стороны исходят из того, что заработная плата работника включает:

1. Должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады);
2. Выплаты компенсационного характера;
3. Выплаты стимулирующего характера;

6.3. В соответствии со статьей 129 ТК РФ:

- выплатить 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 тяжелым природно - климатическими условиями;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

В соответствии, внесенными в Законе РС (Я) «Об учителе», надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы педагогическим работникам устанавливается:

- с 0 лет до 5 лет – 300 рублей:

- с 5 лет до 10 лет – 400 рублей:

- от 10 до 15 лет – 600 рублей;

- за 15 лет и выше – 900 рублей;

6.4. Учебно-вспомогательному персоналу устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности, арктических улусах, за выслугу лет в следующих размерах:

За работу в сельской местности	0,15
За выслугу лет:	
От 2 до 5 лет	До 0,10
От 5 до 10 лет	0,15
От 10 до 15 лет	До 0,20
Свыше 15 лет	До 0,30

Квалификационная категория	
За профессиональные знаки отличия	0,10
Первая квалификационная категория	0,20
Соответствие занимаемой должности	0,10

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет могут засчитываться периоды работы в данной должности независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и 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 представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклад) заработной платы;

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присвоении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и 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.

6.6. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной обслуживаемости в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества воспитанников в группе компенсируется воспитателю установлением доплаты, с учетом выполнения плана детодней на предельную норму.

6.7. Обеспечить выплату стимулирующей части оплаты труда (от 10% до 30%) по решению и на основании протокола Управляющего совета педагогическим работникам, медсестрам, техработникам;

6.8. Руководителям выплачивается 2% от экономии заработной платы ФОТ.

7. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, деятельности которых связано с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

7.3. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8. Охрана труда и здоровья

8. работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровью детей, безопасным методом и приемом выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов, инструктажи и других материалов за счет учреждения.

8.4. Обеспечивать работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.5. обеспечить приобретение, хранение стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхования всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.7. Сохранять место (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220ТК РФ.)

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласовании) профкома (ст.212 Р.Ф.)

- 8.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 8.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования, членам комиссии по охране труда, уполномоченном (доверенным лицом) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению.
- 8.14. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка .
- 8.15. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособия, больничных листов, лечение и отдых.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих норм трудового права (ст.370 ТК РФ)
- 9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ)

9.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза проводимых семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.6.Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.7. Работодатель обеспечивает представление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором. Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3,5, ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ)

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ).
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ).
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- установление заработной платы (с.135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ)
- массовые увольнения (ст180 ТК РФ).
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ).

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ).
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ).
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст.193,194 ТК РФ).
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).
- установление сроков выплаты заработной платы работникам(ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.Обязательства профкома.

10. Профком обязуется;

10.1.Представлять и защищать право и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочены профком, представляет их интересы и перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового право.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью введения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ)

10.6. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителя учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условию коллективного

договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинированного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии учреждения в тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.11. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях возникновения острой необходимости по заявлению работника.

10.12. Осуществлять культурно – массовую и физкультурно- оздоровительную работу в учреждении.

11.Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что;

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действие коллективного договора разногласия и конфликты, связанные его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. Если реализация предложений уходит за пределы компетенций. Учреждения, то они направляются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

11.6. В случае нарушение или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

« ____ » _____ 2014-03-12

Договор подписали;

От имени работников _____ Семенова Л.Н.

От имени работодателя _____ Тимофеева А.Е

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

с Сайылык
20__ г.

«__» «_____»

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад общеразвивающего вида с приоритетным осуществлением деятельности по социально-личностному развитию детей «Кунчээн» с.Сайылык муниципального района «Верхневилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия) в лице заведующей Тимофеевой Анисие Егоровны, действующей на основании Устава, именуемое в дальнейшем Работодатель, с одной стороны, и

(ФИО работника) (сведения о документах удостоверяющих личность
работника),

Серия _____ № _____ выдан _____

паспорт гражданина серия

именуемый в дальнейшем Работник, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Трудовой договор заключается Работодателем и Работником с «__» «_____» 20__ г.

1.2. Работник принимается на работу, на должность _____
(указать должность в соответствии со штатным расписанием)

МБДОУ «Детский сад «Кунчээн» с.Сайылык

1.3. Работник принимается на условиях _____
(постоянной работы, совместительства, перевода)

1.4. Работнику устанавливается испытательный срок на _____
(срок испытания не может превышать трех месяцев ст. 70 ТК РФ)

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

2.1. Работник обладает правами и выполняет обязанности в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ (см. Приложение 1 к трудовому договору), Коллективным договором между трудовым коллективом и заведующим МБДОУ д/с «Кунчээн», Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБДОУ д/с «Кунчээн», Должностной инструкцией, Приказом об охране труда и пожарной безопасности.

ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Права и обязанности Работодателя определены статьей 22 Трудового кодекса РФ (см. Приложение 2 к трудовому договору), и документами перечисленными выше.

УСЛОВИЯ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Условия работы с детьми компенсируются сокращенной продолжительностью рабочего времени в неделю согласно ТК РФ и основным удлиненным оплачиваемым отпуском (Постановление Правительства РФ от 13.09.1994 №62 (с изменениями от 19.03.2001) (для воспитателей).

4.2. Режим рабочего времени Работника определяется пятидневной рабочей неделей с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

4.3. Время работы определяется графиком работы, который не может превышать ____ часов в день, ____ часов в неделю за 1 ставку заработной платы.

4.4. Работник принимается на работу в МБДОУ _____ ставки (у) (основное место работы) с продолжительностью рабочего дня _____ часов в день, _____ часов в неделю.

График работы с _____ часов утра до _____ вечера.

Перерыв для отдыха и приема пищи с _____ часов до _____ часов.

ОПЛАТА ТРУДА

Заработная плата работника включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады));
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5.2 Работнику устанавливается должностной оклад в сумме _____ (_____), на 1 ставку заработной платы согласно:

1. Приложению 2 к Отраслевому областному соглашению по государственным бюджетным учреждениям, на 2008 – 2010 годы.
2. Постановление № 630 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений»
3. Приказом Главного Управления образования «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования»

Работнику устанавливается компенсационная выплата _____

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется ко всем выплатам, предусмотренным системой оплаты труда. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются в соответствии с Коллективным договором «Положением о премировании», «Положением о стимулирующем фонде» и другими локальными актами учреждения.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.3 Удержания из заработной платы:

- Налог на доходы физических лиц по ставке согласно НК РФ.
- Профсоюзные взносы (на основании письменного заявления работника).
- За питание сотрудника (на основании письменного заявления работника).
- Прочие Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (на основании письменного заявления работника).

5.4 Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате по средствам выдачи под роспись расчетного листка.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ

Сроки выплаты заработной платы:

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается с 10 по 15 число текущего месяца.

Заработная плата за вторую половину месяца (остаток) выплачивается с 1 по 10 число месяца следующего за расчетным.

За Работника Работодатель выплачивает ежемесячную социальную страховку в установленном законом размере.

ОТПУСКА

6.1 Ежегодные оплачиваемые отпуска: Работнику предоставляется ежегодный отпуск _____ календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.2 Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков:

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.2 Отпуск без сохранения заработной платы: По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Указанные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. **Приложения 1,2,3** являются частью настоящего договора.

С **Уставом МБДОУ Детский сад «Кунчээн»** ознакомлен _____
(подпись работника)

С **Должностной инструкцией** ознакомлен _____
(подпись работника)

(должностная инструкция является приложением № 3 к трудовому договору)

С **«Коллективным договором»** ознакомлен _____
(подпись работника)

С **«Положением о премировании»** ознакомлен _____
(подпись работника)

С **«Положением о стимулирующем фонде»** ознакомлен _____
(подпись работника)

С **«Правилами внутреннего трудового распорядка»** ознакомлен _____
(подпись работника)

С **«Приказом по охране труда и пожарной безопасности»** ознакомлен _____
(подпись работника)

Экземпляр трудового договора получил.....подпись работника

ПОДПИСИ:

Работодатель: МБДОУ «Детский сад «Кунчээн» ИНН 1407004794 КПП 140701001 Почтовый адрес: : 678241. Республика саха (Якутия), Верхневилуйский улус, с.Сайылык ул. Степанова –Бучугураса дом,№4 Юридич. адрес: 678241. Республика саха (Якутия), Верхневилуйский улус, с.Сайылык ул. Степанова –Бучугураса дом,№4 Телефон/факс 8(41133)23748	Работник: ----- Паспорт: Адрес регистрации: Адрес проживания:
Руководитель учреждения Тимофеева Анисия Егоровна.	Работник учреждения _____ _____

Приложение 1 к трудовому договору
Статья 21.ТК РФ Основные права и обязанности работника

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Приложение 2 к трудовому договору

Статья 22.ТК РФ Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

(в ред. Федерального закона от 22.08.2004 N 122-ФЗ)

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

В соответствии со статьей 6 Федерального закона от 10.07.2001 N 87-ФЗ на работодателя возлагается обязанность по оснащению специально отведенных мест для курения табака.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

с коллективным договором и приложениями ознакомлен:

№	Ф. И.О.	Должность	Дата	Подпись
1	Тимофеева А.Е			
2	Бускарова З.С			
3	Софронова М.П.			
4	Николаева Р.Н.			
5	Софронова М.А.			
6	Васильева Н.А.			
7	Семенова Л.Н.			
8	Барахова М.М.			
9	Иванова С.В.			
10	Васильева А.М.			
11	Васильева М.В.			
12	Николаева А.Ф.			
13	Алексеева А.В.			
14	Афанасьева А.С.			
15	Львова А.С.			
16	Николаева Р.Н			

17	Львова А.С.			
18	Васильев П.П.			
19	Иванов Д.М.			
20	Васильев П.П.			
21	Афанасьева У.И.			