

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Управление социальной защиты населения
Волжске Республики Марий Эл

(государственный орган)

Муниципального дошкольного образовательного
учреждения
детского сада комбинированного вида
№ 3 «Орленок»
города Волжск Республики Марий Эл

на 2009-2012 годы

Руководитель органа по труду

(подпись)

Подписан сторонами:

От работодателя:

От работников:

Заведующая ДОУ № 3

Председатель представительного
органа трудового коллектива



(подпись)

Г.Х. Зиннатова
(ФИО руководителя)

(подпись)

Н.Н. Козина
(ФИО руководителя)

М.П.

« 21 » 12 2009 г.

« 21 » 12 2009 г.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном образовательном учреждении детском саду комбинированного вида № 3 «Орленок» города Волжск Республики Марий Эл.
- 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 работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 3 «Орленок» (далее - учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники детского сада № 3, в лице своего полномочного представителя - представительного органа трудового коллектива, выбранного на общем собрании (конференции) работников;
 - работодатель в лице его представителя — заведующей Зиннатовой Гальсины Хабибулловны.Работодатель и трудовой коллектив строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ и другими законодательными актами.
- 1.4. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.
- 1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).
Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).
- 1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает, принимает по согласованию трудового коллектива в соответствии ст. 372 Трудового кодекса РФ:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об условиях отраслевой системы оплаты труда руководящих и педагогических работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада комбинированного вида № 3 «Орленок» городского округа «Город Волжск»;
 - Положение о премировании, надбавках, доплатах и других видах материального поощрения и стимулирования работников МДОУ № 3;
 - Положение о представительном органе трудового коллектива;
 - Соглашение по охране труда;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - Перечень работ и профессий с тяжелыми и вредными условиями труда, на которые установлена компенсация (доплата, отпуск);

отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем, учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или при условии её выполнения только в случаях, предусмотренных ч.II ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технологии производства, структурная реорганизация производства и др. причины:

изменение количества групп или наполняемости, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

- 2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с представительным органом трудового коллектива, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.
- 2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.
- 2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.
- 2.9. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:
 - 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
 - 3.2. Работодатель с учетом по согласованию с представительным органом трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
 - 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).
 - 3.3.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
 - 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.4. 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, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.
 - 3.3.5. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

1. Общие положения

**Коллективный договор прошел регистрацию в органе по труду
Управлении социальной защиты населения и труда в городе
Волжске Республики Марий Эл**

(наименование органа)

Регистрационный номер № 3 от «15» января 20010 г.

Руководитель органа по труду



(подпись)

Н.А. Шупликов
(ФИО руководителя)