

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение детский сад  
комбинированного вида "Алёнушка"  
на 2012 – 2014 год

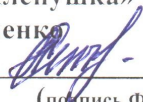
«УТВЕРЖДАЮ»

Работодатель:  
Заведующая МБДОУ «Алёнушка»

И.Л.Саенко

  
\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)  
« 9 » декабря 2012г.  
М.П.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБДОУ «Алёнушка»  
Л.И. Слепченко

  
\_\_\_\_\_  
(подпись Ф.И.О.)  
« 9 » декабря 2012г.

Коллективный договор прошёл уведомительную в органе по труду

регистрационный № 20 От « 10 » декабря 20 12 г.

Ведущий специалист по вопросам трудовых отношений  
демографии занятости \_\_\_\_\_ О.Н.Боженко

с.Куйбышево

# Коллективный договор

«   » \_\_\_\_\_ 2012г.

с. Куйбышево

1. Наименование организации: **Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад комбинированного вида "Аленушка"**.
2. Организационно-правовая форма собственности муниципальная.
3. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):
  - От работодателя – заведующая МБДОУ «Аленушка» Саенко Ирина Львовна
  - От работников – Председатель профсоюзного комитета МБДОУ «Аленушка» Слепченко Л.И.
4. Численность работающих в МБДОУ «Аленушка» 34 человека.
5. Дата принятия коллективного договора \_\_\_\_\_ 2012г.
6. Срок действия коллективного договора 3 года.
7. Коллективный договор представлен на 16 листах.

## 1. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Аленушка».
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями, положением по оплате труда, договором с учреждением.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
  - Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) – Слепченко Л. И.
  - Работодатель заведующая МБДОУ «Аленушка» Саенко И.Л.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.  
Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.6 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7 При организации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнение и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания.
- 1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения, согласование, предварительное согласие и др.):
  - правила внутреннего трудового распорядка;
  - положение об оплате труда работников;
  - инструкция по охране труда;
  - перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
  - положение о стимулирующих выплатах;
  - положение о стимулирующих выплатах;
  - положение о премировании работников;

- инструкция по охране труда;
- \* другие локальные нормативные акты.

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

- учет мнения (по согласованию) 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 коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

## 2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения. Не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ в т.ч. режим и продолжительность рабочего времени, льготы и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных

условий учреждения с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.7. Педагогическая нагрузка на нерабочие и выходные дни не планируется.

2.8. Уменьшение и увеличение педагогической нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. Типового положения об общеобразовательном учреждении);
- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника ( продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;
- простоя, когда работникам поручается, с учетом их специальности и квалификации, другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена приема детей в МБДОУ в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагога ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменения групп или количества воспитанников, изменения количества часов работы педагогов для проведения эксперимента, изменения сменности работы