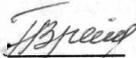


От работодателя:

Заведующий МБДОУ

«Гашейский детский сад

«Родничок» 2 категории»

 /Н.В. Грицкова /



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МБДОУ «Гашейский детский

сад «Родничок» 2 категории»

 Н.Н. Антонова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения

«Гашейский детский сад «Родничок» 2 категории»

на 2019-2022 годы

Принят на собрани

трудоового коллект

Протокол № 3

От « 16 » декабря 20:

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

в Администрации муниципального образования «Мухоршибирский район»

Регистрационный № 389 от « 17 » декабря 2018 г.

 /З.Х. Петрова/

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Гашейский детский сад «Родничок» 2 категории» (далее – Учреждение).

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 профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) Антоновой Надежды Николаевны;

- работодатель, в лице его представителя – заведующей детским садом Грицковой Натал Владимировны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30,31 ТК РФ)

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 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить 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, разделении, выполнении, преобразовании) 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.

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

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

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 коллективного 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.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятию которых работодатель учитывает мотивированное мнение профкома.

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

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

- учет мнения профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обмен мнениями с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по 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 нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников сравнительно с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, территориальным соглашением, 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, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работником 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 трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем ученой нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, льготы и компенсации. Условия договора могут быть изменены только по взаимному согласию сторон и в письменной форме.

2.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогического работника по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможно только:

- 1) по взаимному согласию сторон;
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя;
 - восстановления педагога на работе, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
 - возвращении на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.6. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.7 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы с изменением его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только, в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, возникшими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

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

2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только основаниями, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ) или иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2 Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3 Работодатель обязуется:

3.1.3.1 Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.1.3.2 Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.1.3.3 В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.3.4 Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014г. № 276, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда согласно решению аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1 Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата учреждения не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата учреждения сокращаемых должностей и работников. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.2ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до ухода на пенсию);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на неопределенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности и штата.

4.3.3. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условия трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае оплата производится в одинарном размере.

5.4. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством и нормативными правовыми актами.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника, детей работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года у техперсонала листков нетрудоспособности - 3 календарных дня.

5.7.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приём пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками учреждения. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должен быть менее 20 минут (ст. 108 ТК РФ)

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда производится в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия, а также муниципального образования «Мухоршибирский район».

6.2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объёма бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утверждённых нормативов на оплату труда, с учётом поправочного коэффициента и контингента воспитанников учреждения, в соответствии со штатным расписанием.

6.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного, технического персонала учреждения.

6.4. В учреждении устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты по результатам труда в соответствии с положением о стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.5. Распределение стимулирующих выплат производится Управляющим советом с учётом мнения профкома.

6.6. Дополнительная оплата труда работникам, совмещающим должности и замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства, но не может быть менее 20% должностного оклада.

6.7. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 5 числа следующего месяца, непосредственно работнику по месту выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счёт в банке.

7. Гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Законом Республики Бурятия «Об образовании в Республике Бурятия» и другими законодательными актами.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

8.1.6. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.8. Обеспечить приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств работодателя.

8.1.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

8.1.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.1.14. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

8.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением соглашений по охране труда.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудовых законодательства и иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае, если работник уполномочил профком предоставлять его интересы в взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

9.1.5. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателей профкома и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, производимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

9.1.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.7. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.8. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.1.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- Привлечение к сверхурочным работам;
- Разделение рабочего времени на части;
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Очередность предоставления отпусков;
- Установление заработной платы;
- Применения систем нормирования труда;
- Массовые увольнения;
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- Создание комиссий по охране труда;
- Составление графиков сменности;
- Установление размеров повышения заработной платы за вредные условия труда;
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня применения;

- Определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников
перечень необходимых профессий и специальностей.

10. Обязательства профкома

10.1. Профком обязуется:

10.1.1. Представлять и защищать интересы и права членов профсоюза по социальным трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы
перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных и правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

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

10.1.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.1.8. Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ)

10.1.9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

10.1.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району

10.1.12. Осуществлять культурно массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.1.13. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11.1. Стороны:

11.1.1. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах проверки на общем собрании работников.

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

11.1.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных споров и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренно законодательством.

11.1.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

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