

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Детский сад № 1 ст. Зеленчукской»

на 2019-2022 годы

04.07.2019 - 03.07.2022

ст. Зеленчукская

«04» июля 2019 г.

От работодателя:

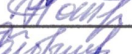
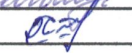
Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 1
ст. Зеленчукской»



Е.В. Мерцева

От работников:

Представители работников муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 1 ст.
Зеленчукской»

 О.М. Горкавченко
 Н.Н. Рожкова
 О.А. Головченко
 И.В. Хохлунова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и социального развития администрации Зеленчукского муниципального района.

Регистрационный № 189 от « 04 »

2019 г.

Начальник УТ и СР



Р.С. Батчаева

М.П.

Содержание коллективного договора

1. Общие положения.....	3
2. Трудовой договор	3-4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	4-5
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	5
5. Рабочее время и время отдыха	5-6
6. Оплата и нормирование труда.....	6-9
7. Социальные гарантии и льготы	9
8. Охрана труда и здоровья.....	9-10
9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	10

Приложения:

➤ Приложение № 1 — Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБДОУ «Детский сад №1 ст. Зеленчукской»	11-15
➤ Приложение № 2 — Соглашение по охране труда	16-18
➤ Приложение № 3 — Перечень профессий и должностей, работа на которых даёт право работникам на получение средств индивидуальной защиты.	19
➤ Приложение № 4 — Протокол общего собрания трудового коллектива	20
➤ Лист ознакомления с коллективным договором сотрудников МБДОУ «Детский сад №1 ст.Зеленчукской.	21

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 «Детский сад № 1 ст. Зеленчукской».

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 МБДОУ (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице – Горкавченко О.М.;
- работодатель в лице его представителя – заведующей Елены Владимировны Мерцевой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.10. В течение всего срока действия ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и их представителями:

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- учет мнения представителей работников.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с даты, указанной в настоящем договоре по соглашению сторон.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и

нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 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. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем самостоятельно из расчета 36 часов в неделю.

2.6. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения численности групп;
 - временное увеличение нагрузки в связи с производственной необходимостью;
 - восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или после окончания такового.

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

2.7. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статьи 73, 162 ТК РФ).

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

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

2.9. Прекращение трудового договора с работником 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 необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать повышение квалификации работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и,

если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

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

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились, что

- 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, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями работников, Уставом учреждения.

2. Для руководящих работников учреждения и лиц мужского пола устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников и лиц женского пола, в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

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

5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренное Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

6. Педагогические работники и обслуживающий персонал учреждения привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории) в пределах установленного им рабочего времени.

7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник предупреждается не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника, по его письменному заявлению (ст.ст. 124-125 ТК РФ).

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

8. Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска
педагогическим работникам – 42 календарных дня,
обслуживающему персоналу – 28 календарных дней,
- предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определенных Уставом учреждения;
- предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем:
 - руководителю МБДОУ – 6 календарных дней;**
 - административному персоналу - 4 календарных дня;**
- предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы:
 - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 день,
 - для проводов детей в армию – 3 дня,
 - в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
 - на похороны близких родственников – 3 дня.

9. Общими выходными днями являются – суббота и воскресенье.

10. Время перерыва для отдыха и питания, работы в нерабочие праздничные дни определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и приказами работодателя (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

2. Работодатель обязуется обеспечивать минимальную месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведенные в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (ст. 135, 143 ТК РФ).

4. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению.

5. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной службы государственной статистики за соответствующий период.

6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

7. Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст. 142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя – в размере не менее средней заработной платы Работника.

8. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счёте) выплачивать в соответствии со сроками погашения.

9. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. (ст. 131 ТК РФ).

10. Оплату труда работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда производить в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

12. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, доплаты, в размере до 100% ставки (оклада), в пределах имеющейся экономии средств.

13. Выплачивать Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, компенсацию в течение 3-х месяцев, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

14. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

15. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров и диспансеризации. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

16. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере не менее чем в двойном размере.

17. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда). Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст.157 ТК РФ).

18. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук — со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

19. Зарботную плату выплачивать в безналичной форме путём перечисления на счёт работника либо в месте выполнения работ в кредитной организации в дни: 15 числа каждого месяца — 1-ая половина заработной платы и 30 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

20. Выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы. Форма расчётного листка утверждается Работодателем организации.

21. Установить плановый размер 1-ой части заработной платы из расчёта 40% тарифной ставки, должностного оклада Работников.

22. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупреждён о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Расчёт средней заработной платы работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч. 6 ст. 139 ТК РФ).

23. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования (молодым специалистам), при наличии фонда оплаты труда по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат выплачивается единовременное пособие в размере 2000 рублей.

24. Ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

25. Не снижать заработную плату работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

Работникам, за исключением получающих оклад (должностной оклад), при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе, выплачивать дополнительное вознаграждение в размере не ниже среднего дневного заработка за каждый такой день (ст. 112 ТК РФ);

26. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель выплачивает

- педагогическим и руководящим работникам МБДОУ – денежную компенсацию на оплату льготных коммунальных услуг, как педагогам работающим в сельской местности.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

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

2. При составлении бюджета на очередной финансовый год, предусмотреть средства на мероприятия по охране труда.

3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приемами выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, журналов инструктажа.

5. Обеспечивать приобретение, хранение и ремонт средств индивидуальной защиты, рабочего инвентаря, спецодежды за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

7. 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 охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет учреждения.
11. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
12. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
13. Проводить специальную оценку условий труда один раз в пять лет.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно осуществляют контроль по выполнению коллективного договора, о результатах которого отчитываются на общем собрании работников.
3. Рассматривают в течение одного месяца все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных 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.
5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
6. Настоящий трудовой договор действует в течение трех лет со дня его подписания.
7. Действие настоящего коллективного договора может быть продлено на срок до трёх лет.
8. Ознакомить работников с коллективным договором в течении пяти дней, вновь прибывших в день приёма.
9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия настоящего договора.