

Заведующий МБДОУ д/с № 78
Н.А. Алипова
«13» января 2020 г.



Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 78
Ю.А. Ляльцева
«13» января 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 78»
с 13.12.2019г. по 31.12.2022г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 12446/20-129
от 31.01.2020

Заместитель министра



А.А. Харахашян

г. Таганрог
2020г.

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 бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 78» (далее МБДОУ д/с № 78).

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 д/с № 78 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, и иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ д/с № 78, являющиеся членами профсоюза, в лице своего полномочного председателя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) Ляльцевой Ю.А.;

- работодатель: заведующий МБДОУ д/с № 78 в лице Алиповой Н.А., именуемый далее «Работодатель».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

1.6. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.8.1. Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения при реорганизации учреждения в форме преобразования;

- при реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

- 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;

- при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10.1 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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 совместно.

1.13.1. При не достижении 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).

1.13.2. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. III ст. 40 ТК РФ).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ:

- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- Положение об оплате труда работников;
- Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Перечень оснований представления материальной помощи работникам и её размер;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение о премировании работников;
- Положение о стимулирующих выплатах к ставкам и окладам работников МБДОУ д/с № 78;
- Другие нормативные и локальные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профсоюзный комитет;

- учет мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.16. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения в учреждении строятся на основании трудового договора (ст.56 ТК РФ), заключаемого между работником и работодателем.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ (ст.ст. 57- 84 ТК РФ), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.2.Срок трудового договора оговаривается между работником и работодателем (ст.ст.58 –59 ТК РФ)

2.3.Трудовой договор с работником заключается преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.3.1. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (ст.67 ТК РФ).

2.3.3. Подписанный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4.В трудовом договоре оговариваются его существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего дня, заработная плата, льготы и т.п.

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

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы МБДОУ д/с № 78, 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).

2.5.1. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.5.2. О введении изменений трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

2.5.3. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБДОУ д/с № 78 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора. При введении новых систем оплаты труда и других изменений, а также возложение на работника дополнительных обязанностей, не связанных с его основной трудовой функцией заключается дополнительное письменное соглашение, которое является приложением к трудовому договору.

2.7. До подписания трудового договора с работником работодатель знакомит его под роспись с локальными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения в учреждении.

2.8. Работодатель создает необходимые условия для профессионального роста работников, предоставляет возможность повысить квалификацию по своей специальности один раз в три года.

2.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации, а также сокращением численности или штата, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Содержание ТД, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми федеральным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.

2.10.2. Условие об испытании работника включать в ТД только по соглашению сторон, заключенному в письменной форме.

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

2.10.4. Уведомлять работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца об изменениях определенных сторонами условий ТД работника и о причинах, вызвавших необходимость изменений организационных или технологических условий труда (уменьшение количества групп или воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.).

2.10.5. Выполнять условия заключенного с работником трудового договора.

2.10.6. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.10.7. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТЗ РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. 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.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации (с отрывом от производства), 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).

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 в порядке, предусмотренном (ст. 173 - 176 ТК РФ):

- 100 % оплата учебного отпуска.

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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).

4.1.2. Уведомление должно содержать документ учредителя, проект приказа по учреждению о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.3. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Предоставлять 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, также:

- работникам высокой квалификации;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- семейным при наличии двух или более иждивенцев, находящихся на полном содержании работника, средства которого являются для них основным источником (ст. 179 ТК РФ);

- председателю и заместителю председателя профкома в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

- награжденным государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения:

- сохранность очередности на получение жилья, улучшение жилищных условий в течение трех лет после увольнения;

- возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.8. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.10. Оказывать единовременную материальную помощь с учетом состава семьи.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), сеткой занятий, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 20 июля 2011 г. № 603

«О признании утратившими силу отдельных актов Правительства Российской Федерации», Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г., № 2075, приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени».)

Режим работы устанавливается по графику с 6:30 до 18:30.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением или в зависимости от выполненного им объема работы.

5.4.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному времени.

5.5. Работу в выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

5.5.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, а также определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

5.5.2. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

5.5.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный 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.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

5.6.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.8. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.9. По условиям труда, продолжительность работы в ночное время, уравнивать с продолжительностью работы в дневное время (в соответствии с ч. III ст. 96 ТК РФ).

5.10. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.11. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Всем работникам предоставлять выходные. При пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд - суббота и воскресенье.

5.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам - 42 календарных дня, а для обслуживающего персонала - 28 календарных дней.

5.12.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

5.12.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.12.3. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 дней работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.13.2. Работодатель устанавливает следующий перечень работников с ненормированным рабочим днем:

- заведующий дошкольного учреждения;
- главный бухгалтер;
- заведующий хозяйством.

5.13.3. С учетом производственных возможностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 10 дней в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 дня;
- заключении брака - 3 дня;
- праздновании свадьбы детей - 3 дня.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам по их просьбе не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и (или) Уставом учреждения, ст. 335 ТК РФ.

5.13.5. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

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

5.14. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время отдыха и приема пищи для других категорий работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 КТ РФ).

5.15. Ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически выполняемым уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях на условиях найма с организацией, находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

5.16. Работники имеют право пользования музыкальным залом для проведения торжественных мероприятий

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МБДОУ д/с № 78.

- Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину 5 числа следующего месяца (письмо Минтруда России от 20.03.2019г № 14-1/В-178).

- Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- выплата заработной платы при совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем производится накануне этого дня. Оплата производится не менее чем за три дня до его начала.(ст. 136 ТК. РФ ч. 8.9.)

- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

- доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включать доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором»

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБДОУ д/с № 78.

6.2. Изменение размеров 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 предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией Минобрнауки России о выдаче диплома;

6.3. При наступлении у работника права на изменение 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.

6.4. Администрация выдаёт работникам расчётные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности.

6.5. Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.7. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем законодательства о труде, гарантий и компенсации, льгот, а также другие социально-трудовые вопросы и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.4. настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);

Стороны договорились, что работодатель:

7.2. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.4 Оказывает материальную помощь из средств экономии работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным с учетом мнения (по согласованию) профкома перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Обеспечивает всем работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях с процентной льготой по оплате за их содержание согласно решению Городской Думы.

7.6. Обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать право работников МБДОУ д/с № 78 на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.ст. 219, 220 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических

мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их исполнения, ответственных должностных лиц.

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 здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

8.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда.

8.5. Обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

8.6. 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, не по вине работников (ст. 220 ТК РФ).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (*обследований*) работников.

8.11. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, выборных органов первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ, ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законодательными актами и настоящим коллективным договором *работодатель обязуется*:

9.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством (гл. 58 ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другие законодательные акты).

9. 1.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Принимать решения, локальные акты с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором в порядке, определенном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 82, 373 ТК РФ.

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

9.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений одновременно с выдачей заработной платы.

9.6. В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Условия, порядок, размер и регулярность денежных выплат и иных форм поощрения, предусматриваются настоящим коллективным договором и определяются в Положении о доплатах и надбавках.

9.8. Освобождать 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 им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9. Обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.10. Предоставлять профкому по его запросу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.11. Членов профкома включать в состав Советов и комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, оздоровлению, пенсионную и других.

9.12. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374, 376 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (часть третья 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);
- систему оплаты и стимулирования труда (ст. 129, 144, 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159, 162 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитетов (комиссий) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

9.13. По вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (приказов, распоряжений, инструкций), учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 371, 372 ТК РФ.

9.14. Предоставлять руководителю выборного профсоюзного органа или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления образовательным учреждением при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

9.15. Содействовать деятельности профсоюзной организации образовательного учреждения.

9.16. Предоставлять возможность профкому, членам комиссий, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнении условий коллективного договора, соглашений, обеспечением здоровых и безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

9.17. Учитывать, что за нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут ответственность в соответствии с Федеральным законом и ТК РФ (ст. 378).

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ст. 29, 30 ТК РФ.

10.1.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

10.1.2. Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров, и заключении коллективного договора, и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ о профсоюзах), соблюдения законодательства о труде:

10.2. Организовать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Совместно с представителем работодателя (директором, заведующей) создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

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

10.6. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза и их детьми.

10.7. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.8. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

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

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

10.11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

10.12. Контролировать своевременность представления работодателем достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников в пенсионные органы.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, смерти ближайших родственников, при серьезных материальных затруднениях.

10.14. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в учреждении законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

- соблюдением норм и правил охраны труда;

- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;

- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;

- правильностью ведения информации о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлению ее для хранения в информационные ресурсы Пенсионного фонда РФ (ст.66.1 Трудового кодекса РФ ; Федеральный закон № 439 - ФЗ от 16.12.2019г «О внесении изменений в трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

- правильностью ведение трудовых книжек их хранения трудовых книжек на бумажной основе работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в образовательном учреждении, соглашения по охране труда;

- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;

- своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

10.15. Заслушивать сообщения руководителя образовательного учреждения о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.16. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями 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).

10.17. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.18. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза о их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.19. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или уполномоченными ими представителями.

11. 1. Стороны договорились, что:

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

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

11.1.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

11.1.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.1.5. 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.

11.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

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

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

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда МБДОУ д/с № 78.
3. Положение о премировании работников МБДОУ д/с № 78.
4. Положение о надбавке за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБДОУ д/с № 78.
5. Положение о надбавке за качество выполняемых работ работниками МБДОУ д/с № 78
6. Положение об оказании материальной помощи работникам МБДОУ д/с № 78.
7. Соглашение по охране труда и техники безопасности МБДОУ д/с № 78.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «13» декабря 2019г

от работодателя:

Заведующий
МБДОУ д/с № 78

_____ Н.А. Алипова

М.П.

«___» _____ г.
Дата

от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ д/с № 78

_____ Ю.А. Ляльцева

М.П.

«___» _____ г.
дата

VII. *Заключительные положения*

1.1. Этот проект постановления подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Настоящий проект постановления вступает в силу с момента его принятия.

1.3. Настоящее постановление является обязательным для исполнения всеми должностными лицами органов государственной власти.

С данным списком прошито,
пронумеровано и скреплено
печатью *12 листов* скреплено
Заведующий МБДОУ л/с № 78
Н.А. Алипова

