

Заведующий МБДОУ д/с №22
С.В.Алексеева

«20» сентября 2019г



Председатель профсоюзного
комитета

Пономаренко В.Ю.

«20» сентября 2019г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения-центра развития ребенка детского сада №22
«Теремок» города Новошахтинска
на 2019 – 2022годы

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

12210/19-2310

Регистрационный № 1 от 13.12.2019
Заместитель министра –
начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Начальник управления по
ТРУДУ

Г.Г. Лозун

город Новошахтинск
2019 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении- центре развития ребенка детском саду №22 «Теремок» города Новошахтинска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Алексеевой Светланы Валерьевны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пономаренко Виктории Юрьевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.16. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его собранием трудового коллектива и действует в течение 3 лет до принятия нового Коллективного договора.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (10 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном статьей 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.15. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа представительной профсоюзной организации.

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае прекращения его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеквалифицируемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3. Режим труда и отдыха.

- 3.1. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение №5)
- 3.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя.
- 3.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня.
- 3.4. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с представителем работников до 15 декабря текущего года.
- 3.5. Работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ по личному заявлению работника.

4. Обязательства сторон по регулированию оплаты труда и материальному стимулированию труда работников.

Работодатель

- 4.1. Обеспечивает выплату заработной платы не реже, чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа (в размере 40% от заработной платы) каждого месяца.
- 4.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 4.3. Месечная 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.
- 4.4. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором»
- 4.5. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положениями об оплате труда (Приложение №1), премировании (Приложение №2), об установлении надбавки за качество выполняемых работ (Приложение №3) и о выплатах стимулирующего характера за инициативность и высокие результаты работы педагогических работников (Приложение №4).
- 4.6. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате (ст. 136 ТК).

- 4.7. Оплату отпуска производит не позднее, чем за три дня до его начала.
- 4.8. Согласовывает с представителем работников все виды доплат и надбавок, обеспечивает правильность и своевременность их начисления.
- 4.9. Информировывает коллектив о размерах финансовых поступлений из всех видов источников, учитывается об их использовании не реже одного раза в полугодие.
- 4.10. За работниками, не имевшими возможности выполнить свою работу в связи со стихийными бедствиями (карантин, отмена занятий в связи с температурным режимом, аварийные работы), сохраняет заработную плату в размере 100%; в случае простоя по вине работодателя - 2/3 средней заработной платы (ст. 155, 157 ТК).
- 4.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования не зависимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:
- за I и II курсы - 40 календарных дней;
 - на каждом из последующих соответственно по 50 календарных дней;
 - для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц (ст. 173 ТК).

Председатель первичной профсоюзной организации.

- 4.12. Осуществляет контроль правильности и своевременности выплаты работникам заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок.
- 4.13. Оперативно рассматривает предложения по совершенствованию оплаты труда, контролирует правильность составления должностных окладов, ставок, заработной платы.
- 4.14. Проверяет правильность ведения и хранения трудовых книжек; своевременное заполнение их после аттестации работников.
- 4.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК).

Обязательства сторон

- 4.16. Стороны разрабатывают положение о премировании сотрудников и утверждают его на собрании трудового коллектива (ст. 144 ТК).
- 4.17. Стороны представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

5. Охрана труда.

Работодатель

5.1. Обеспечивает выполнение мероприятий по охране труда.

(Приложение №6)

5.2. В установленные сроки проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

5.3. Организует проведение медицинских осмотров работников.

(Приложение №7)

5.4. Обеспечивает своевременную выдачу работникам спецодежды, СИЗ, моющих и дезинфицирующих средств. (Приложение №8)

5.5. За счет средств учреждения осуществляет обязательное медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и проф. заболеваний.

5.6. Организует контроль совместно с представителями трудового коллектива за состоянием условий и охраны труда. (Приложение №9)

Работники

5.7. Обязаны соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. (Приложение №10)

6. Обязательства сторон по решению социальных вопросов.

Работодатель

6.1. Создает банк данных о малообеспеченных сотрудниках, с целью оказания адресной социальной поддержки.

6.2. Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- при вступлении в брак — 3 календарных дня
- в случае смерти члена семьи — 3 календарных дня

6.3. Предоставляет возможность использования отпуска при необходимости лечения и наличии санаторной путевки.

Председатель первичной профсоюзной организации.

6.4. Составляет социальный паспорт образовательного учреждения, готовит документы для оказания адресной социальной поддержки.

6.5. Ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе и выступает перед территориальной комиссией по соцстраху по вопросу обеспечения сотрудников путевками.

6.6. Осуществляет защиту работников в случае индивидуального трудового спора с администрацией. В случае коллективного трудового спора предпринимает акции в защиту работников в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Обязательства сторон.

Стороны совместно проводят культурно-массовые мероприятия, посвященные государственным и профессиональным праздникам, традициям коллектива (например: День работников дошкольных учреждений, 8 марта, День защитников Отечества).

7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

Трудовой коллектив принимает на себя обязательства:

7.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора.

7.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины работников, повышению эффективности работы работодателя.

7.3. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарно-эпидемиологических правил и норм.

7.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам трудового законодательства, в т.ч. охраны и оплаты труда.

7.5. Участвовать в управлении ДОО в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить её до работников.

7.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и нормы труда.

7.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

7.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, в другие государственные органы в случае нарушения законодательства о труде.

7.9. Осуществлять контроль за ведением пенсионного книжечного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

7.10. Обеспечивать контроль исполнения работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии от работодателя.

7.11. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших .

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производится только по взаимному согласию сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с объяснением причины внесения изменений.

8.4. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

8.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились:

9.2. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по исполнению настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно информироваться на общем собрании работников о его выполнении.

9.3. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам представительной организации.

9.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Председатель
представительской организации

Алексеева С.В.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

Пономаренко В.Ю.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

« 20 ____ г.

« ____ » ____ 20 ____ г.