

Принят
на собрании работников
трудового коллектива МКДОУ
«Белозерский детский сад №1»
Председатель СТК
_____ Н. А. Токарева
« 31 » октября 2018 г.

Заведующий МКДОУ
«Белозерский детский сад №1»
_____ О. В. Киселева
« 31 » октября 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ РАБОТОДАТЕЛЕМ И РАБОТНИКАМИ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«БЕЛОЗЕРСКИЙ ДЕТСКИЙ САД №1»
НА 2018 – 2021 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Белозерский детский сад №1» (далее МКДОУ «Белозерский ДС №1»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации /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 образовательного учреждения и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива Н.А. Токаревой;

- работодатель МКДОУ «Белозерский ДС №1», в лице заведующего – О. В. Киселевой.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а так же на работников филиалов МКДОУ «Белозерский ДС №1»:

- 1) Корюкинский филиал;
- 2) Нижнетобольный филиал;
- 3) Редькинский филиал;
- 4) Светлодольский филиал.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников работодателем в течение 3 дней после его подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) СТК (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о порядке предоставления длительного отпуска;
- Соглашение по охране труда;
- Устав органа общественной самодеятельности;
- Положение об оплате труда работников МКДОУ «Белозерский ДС №1» с приложениями;
- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда;

- Приложение об обеспечении работников образовательных учреждений специальной одеждой и специальной обувью;
 - Штатное расписание.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и председателем СТК:
- учет мнения (по согласованию) СТК;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

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

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнений.

2.4 В трудовом договоре оговариваются условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.5 Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6 Уменьшение или увеличение нагрузки работника в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) при переводе работника без его согласия на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2 ТК РФ).

2.7 По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ). В течение года изменение определенных сторонами условий трудового договора

допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72, 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8 Прекращение трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1 Стороны пришли к соглашению в том что:

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

3.1.2 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3 Работодатель обязуется:

А) Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников.

Б) Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в 3 года.

В) В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на повышение 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/.

Г) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Д) Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1 Работодатель обязуется:

4.1.1 Уведомлять СТК 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 начала расторжения с работниками трудовых договоров / ст. 82 ТК РФ/. Определение Конституционного Суда от 15 января 2008 года № 201- (-)-11 Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращённых должностей и работников, перечень вакансии, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.1.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время от 2 до 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3 Стороны договорились, что:

А) Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста /за 2 года до пенсии/, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до одного года.

Б) Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата / ст. 178, 180 ТК РФ/, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансии.

В) При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работающих в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1 Стороны пришли к соглашению в том что:

5.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения /ст. 91 ТК РФ/ (приложение №1), утверждёнными работодателем, с учетом мнения (по согласованию) СТК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Для педагогических работников норма часов рабочего времени за ставку заработной платы: 20 часов в неделю – учителям-логопедам; 24 часа в неделю – музыкальным руководителям; 30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре; 36 часов в неделю – воспитателям. Продолжительность рабочего времени: 36 часов в неделю – старшим воспитателям, педагогам-психологам, социальным педагогам (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

5.1.2 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей /опекуна, попечителя, законного представителя/ имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет /ребёнка – инвалида до 18 лет/, а также лица осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.3 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускаются в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного заявления по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные 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.

5.1.4 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность основного отпуска работников 28 календарных дней; педагогическим работникам 42 календарных дня; учителю – логопеду – 56 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала под роспись (ст. 123 ТК РФ)

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

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

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

5.1.5 Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.4.ст 47 Федерального закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 года № 273 – ФЗ имеет право на длительный отпуск до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

5.1.6 К очередному отпуску работника, проработавшему год без больничного листа, дополнительно предоставляется 3 календарных дня с сохранением заработной платы;

5.1.7 Предоставляется 2 календарных дня с сохранением заработной платы в случае регистрации брака работника;

5.1.8 Предоставляется 2 календарных дня с сохранением заработной платы работнику в случае смерти близких родственников (супруг/супруга; дети; родители – отец/мать со стороны работника);

5.1.9 Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в случаях, перечисленных в статье 128 ТК РФ.

5.1.10 Время перерыва для отдыха и питания, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового договора и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

6.1 Стороны исходят из того, что:

6.1.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

6.1.2 Заработная плата работника организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда.

6.1.3 Выплата заработной платы работникам производится за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

6.1.4 Изменения оплаты труда производятся:

- при увеличении стажа:

А) для педагогических работников, руководителей учреждений – продолжительность педагогической деятельности в учреждениях образования (со дня достижения соответствующего стажа);

Б) для всех иных категорий работников - общую продолжительность работы в учреждениях образования (со дня достижения соответствующего стажа);

- при получении образования - со дня предоставления документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при награждении: Почётная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Почетный работник сферы образования РФ – коэффициент 0,1 к должностному окладу – (со дня присвоения).

6.1.5 Работодатель обязуется:

А) возместить работникам неполученный заработок, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться (ст. 142, 234 ТК РФ).

Б) при нарушении установленного срока выплата заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановления работы, обязан выплатить эти суммы с уплатой денежной компенсации в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно согласно ст.236 ТК РФ.

6.1.6 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

7.1 Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1 Компенсирует педагогическим работникам расходы на оплату жилого помещения – отопления, освещения в твердом размере, в объеме, предусмотренном действующим законодательством.

7.1.2 Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.1.3 Оказывает материальную помощь работникам учреждения:

- при стихийных бедствиях, при предоставлении от работника документов, подтверждающих наличие данного факта;

- в связи со смертью близких родственников (супруг/супруга, дети, родители - со стороны работника) при предоставлении от работника документов, подтверждающих наличие данного факта;

- при рождении ребенка в семье (при предоставлении от работника документов, подтверждающих наличие данного факта);

- к юбилейным датам работника (женщины в 55 лет, мужчины в 60 лет), (работникам, проработавшим в данном учреждении более 1 года);

- к календарным датам:

- День защитника Отечества (мужчинам)

- Международный женский день – 8 Марта (женщинам)

- День дошкольного работника.

Выплаты осуществляются на основании заявления работника, приказа заведующего и производятся сверх установленного минимального размера оплаты труда. Размер материальной помощи согласно Приложения 7 к Положению об оплате труда работников МКДОУ «Белозерский ДС №1».

8. Охрана труда и здоровья

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда /ст. 212 ТК РФ/.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Обеспечить приобретение и выдачу при наличии собственных средств сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Обеспечить санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

Проводить специальную оценку условий труда.

Производить выплату работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- повар – за работу у горячей плиты более 3х часов (коэффициент 4% к должностному окладу работника);

8.1.2 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 приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.1.4 Обеспечивать работников специальной одеждой, а также смывающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.5 Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку спецодежды за счёт работодателя /ст. 221 ТК РФ/.

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

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

8.1.8 В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникшие по этой причине простои в размере среднего заработка (ст.220 ТК РФ).

8.1.9 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) СТК /ст.212 ТК РФ/.

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

8.1.11 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят два члена СТК.

8.1.12 Осуществлять совместно с представителем СТК контроль над состоянием условий по охране труда.

8.1.13 Обеспечивать бесплатное прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

8.1.14 Предоставлять работнику 1 календарный день с сохранением заработной платы для прохождения медосмотра.

9. Контроль над выполнением коллективного договора, ответственность сторон

9.1 Стороны договорились, что:

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

9.1.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.1.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на собрании работников 2 раза в год.

9.1.4 Рассматривают в 15дневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

9.1.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55 ТК РФ).

9.1.7 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет с момента его подписания (ст.43 ТК РФ).

9.1.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.