

*Администрация Унечского муниципального района
Брянской области*

***Коллективный договор
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения
детского сада «Солнышко»
комбинированного вида города Унеча
Брянской области
на 2019 – 2022 годы***

*Уведомительная регистрация проведена
администрацией Унечского муниципального района
Регистрационный № 8 от 02 декабря 2019 года*

Заместитель главы администрации
Унечского муниципального района



Ф.Н.Таранов

От работодателя:


Руководитель
образовательной организации


Кротова В.В.
(подпись, Ф.И.О.)


02.09.2019

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации


Ермакова Ю.Н.
(подпись, Ф.И.О.)

02.09.2019г.

Коллективный договор

Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского
сада «Солнышко» комбинированного вида города Унеча Брянской
области

на 2019-2022 год(ы)

I. Общие положения.

Настоящий коллективный договор является локальным актом, регулирующим социально–трудовые отношения в организации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателями.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы образовательного учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности детского сада, выполнение требований законодательства о труде Регионального, территориального, отраслевого соглашений.

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: МДОУ детский сад «Солнышко» комбинированного вида в лице заведующей В.В.Кротовой, именуемый далее «Работодатель» и работники организации в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета детского сада Ю.Н. Ермаковой.

1.2.Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты компенсаций, о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, социальном партнерстве, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением, оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей и других вопросах, определённых сторонами (ст.41 ТК РФ).

1.2.2. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК РФ)

1.2.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Регионального, территориального и отраслевого соглашений.

1.2.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

1.Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, не обходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном федеральными законами;

2.Работники обязуются :

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять условленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственно руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3. Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации, росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в организации.

1.3 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.4. Сфера действия договора.

1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МДОУ д\с «Солнышко».

1.4.2. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.5.1. Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством.

1.5.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством и соглашениями, действия которых распространяются на организацию.

1.5.3. Работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в

индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.5.4. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

1.6. Основными принципами заключения коллективного договора являются (ст.24 ТК РФ):

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

1.6.1 Работодатель признаёт право выборного профсоюзного органа на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации.

1.6.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.6.3. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и рассмотрению коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределённый срок, так и на срок не более 5 лет. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределённый срок (ст.58 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключён по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителями заключается на срок, установленный учредительными документами организации.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Региональным, территориальным, отраслевым и иными соглашениями, распространяющимися на МДОУ д\с «Солнышко».

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.56 ТК РФ).

2.6. Все вопросы, связанные с проведением мероприятий по сокращению численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, (п.2

ст.81 ТК РФ) разрешаются с учётом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

2.7. При сокращении численности или штата работников (п.2 ст.81. ТК РФ) о возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение в выборный профсоюзный орган должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятия (ч1.ст.82 ТК РФ).

2.8. Работодатель и выборный профсоюзный орган обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения групп организации.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- а) педагогические работники, которым до получения права на льготную пенсию необходимы два года трудового стажа;
- б) работники д/сада, которым для получения права на пенсию по старости необходимы пять лет трудового стажа.

2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.261 ТК РФ) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

2.11. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;
- по соглашению с работниками перевести их на неполную ставку;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников.

Предлагаемые меры могут быть использованы в случае неизбежности сокращения численности или штата работников.

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

2.13. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

- 2.14. При финансовой возможности, работодатель может содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию (заключив при этом ученический договор).
- 2.15. При изменении подведомственности (подчинённости) организации, а равно при её реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются. При отказе работника трудовой договор расторгается по п. 6 ст.77 ТК РФ.

III. Время труда и время отдыха.

- 3.1. Режим рабочего времени в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, в которых предусмотрено: продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников (ст. 100 ТК РФ).
- 3.2. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), остальным категориям работников 40 часов в неделю.
- 3.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем (при заключении трудового договора)
- 3.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ).
- 3.5. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), педагогическим работникам – 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ).
- 3.6. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ), работникам, имеющим особый характер работы (ст. 118 ТК РФ), по результатам специальной оценки условий труда.
- 3.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.
- 3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст. 121 ТК РФ.
- 3.9. Оплачиваемые отпуска предоставляются работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации, а по соглашению сторон и до истечения этого срока (ст. 122 ТК РФ).

- 3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
- 3.11. Стороны пришли к соглашению о предоставлении работникам отпусков без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный соглашением сторон (ст. 128 ТК РФ). Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющим уход за детьми, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в соответствии с настоящим коллективным договором (ст. 263 ТК РФ).
- 3.12. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).
- 3.13. Педагогические работники детского сада не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Уставом детского сада (ст. 335 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда.

Гарантийные и компенсационные выплаты.

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (ст. 129 ТК РФ).

- 4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях.
- 4.2. Оплата труда работников МДОУ д/с «Солнышко» производится в соответствии с Постановлением №243 от 31.12.2014г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников Муниципальных дошкольных образовательных учреждений, находящихся в ведении Унечского Муниципального района.»
- 4.3. Размеры надбавок определяются созданной в учреждении комиссией по распределению фонда доплат и надбавок.

- 4.4. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере согласно ст. 152 ТК РФ.
- 4.5. Работа в праздничные и выходные дни оплачивается не менее чем в двойном размере согласно ст. 153 ТК РФ.
- 4.6. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% тарифной ставки (оклада). Ночное время с 22.00 до 6.00 часов.
- 4.7. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца перечислением на личный расчетный счет работника в Унечское ОСБ.
- 4.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за 2 недели до его начала (ст. 124 ТК РФ).
- 4.9. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день подачи работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).
- 4.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

V. Условия и охрана труда.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ, и законодательством Брянской области работодатель обязан:

- обеспечить здоровье и безопасные условия труда;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и профессиональные заболевания;
- обеспечивать санитарно-гигиенические условия.

- 5.1. Работодатель обязан систематически информировать работников о состоянии и условиях охраны труда в учреждении.
- 5.1.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

- 5.1.2. Выполнить в установленные сроки мероприятия, предусмотренные соглашением по охране труда, согласно приложению №2.
- 5.1.3. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве работников детского сада в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.212.,ст.225 ТК РФ).
- 5.1.4. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности детского сада (ст.212 ТК РФ).
- 5.1.5. Организовать проведение инструктажа по охране труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по вопросам охраны труда.
- 5.1.6. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.1.7. Организовывать проведение за счет средств работодателя обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров.
- 5.1.8. Организовать приобретение и выдачу работникам СИЗ в соответствии с установленными нормами согласно приложению №3.
- 5.1.9. Производить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст.227 ТК РФ).
- 5.1.10. Обеспечить условия и охрану труда женщин согласно ст. 254-264 ТК РФ.
- 5.1.11. Совместно с профсоюзным комитетом организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда и за выполнением соглашений по охране труда.
- 5.1.12. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы по выполнению соглашения по охране труда, состоянию охраны труда в детском саду, информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 5.2. Профсоюзные комитеты и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в работе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве.
- 5.3. В детском саду создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа. Работодатель и профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии и уполномоченного по охране труда.
За активную добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев на производстве, улучшение условий труда в детском саду уполномоченный профсоюзного комитета по охране труда поощряется морально и материально из средств организации и профсоюзного комитета.

VI. Социальные гарантии.

6.1. Стороны договорились совместно решать вопросы ведения учета нуждающихся в жилье.

6.2. Стороны пришли к соглашению, что работникам детского сада предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- а) бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;
- б) бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- в) рождение ребенка – 2 календарных дня;
- г) смерть родителей, детей, супруга, супруги – 3 календарных дня;
- д) переезд на новое место жительства – 2 календарных дня.

VII. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

7.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.)

7.3. Профсоюзная организация (выборный профсоюзный орган) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов — указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п.1 ст. 11 Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.4. Для осуществления деятельности профсоюзной организации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.5. Выборный профсоюзный орган обязан информировать работников о деятельности профсоюзной организации, оповещать о предстоящих мероприятиях (собраниях, конференциях и т.п.).

7.6. Работодатель обязан оказывать содействие профсоюзной организации в ее деятельности.

7.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза удержанные из заработной платы по заявлениям работников членские профсоюзные взносы, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого

профсоюза. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст.377 ТК РФ; п.3 ст.28 Федерального закона «О профсоюзах»).

7.8. Работники-члены профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с гл.61 ТК РФ.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

8.4. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленного Законом порядка проведения забастовок, не привлекать дополнительную рабочую силу для замены бастующих работников. В случае выполнения работодателем обязательств настоящего коллективного договора работники не прибегают к разрешению коллективного трудового спора и не организуют забастовок.

8.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на собрании трудового коллектива не менее, чем 2 раза в год.