

От работодателя:

Заведующая МАДОУ ЦРР – детского сада
«Алёнушка»

/ О.В. Миронова /

От работников: Председатель первичной
профсоюзной организации МАДОУ ЦРР
– детского сада «Алёнушка»

/ И.Ф. Серебренникова /

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения**

Центр развития ребенка – детский сад «Алёнушка»

п. Селенгинск

Муниципального образования «Кабанский район»

Республики Бурятия

на 2018 -2021 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации
Муниципального образования
«Кабанский район» Республики
Бурятия

Регистрационный № ____ от «16» сентября 2018 г.

Руководитель органа по труду

М.П.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МОУ.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ Федеральным законом «Об образовании в РФ», Федеральным законом «О занятости населения в РФ», Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, и законом РБ «Об образовании в Республике Бурятия Соглашением между Управлением образованием и Райкомом профсоюза работников образования Кабанского района, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлении 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.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);
 - работодатель в лице его представителя - заведующего Мироновой Оксаны Владимировны
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.14. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в действие со дня подписания и действует в соответствии с законодательством.
- 1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников

в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование (предварительное согласование) и др.):

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о материальных поощрениях и материальной помощи работникам образовательного учреждения;
- 3) положение о комиссии по трудовым спорам.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- 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 ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.18. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленным действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой из сторон.

II. Трудовой договор

При регулировании трудовых отношений стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ и РБ.

При приеме на работу работодатель знакомит работника под роспись с должностными обязанностями, правилами внутреннего распорядка, Уставом, настоящим Коллективным договором, условиями и формой оплаты труда.

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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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 приеме на работу.

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, 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. 57 ТК РФ).

2.5. Уменьшение или увеличение продолжительности рабочего времени, оговоренное в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения продолжительности рабочего времени в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Увеличение продолжительности рабочего времени может компенсироваться дополнительной оплатой или дополнительными выходными днями.

- 2.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также 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).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

- 2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
- 2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) 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. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (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.

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 (ст. 173, без сохранения заработной платы).

3.3.5. Организовывать 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 оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

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).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

4.4. 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 два 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;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

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

4.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, 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 и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 5.4. Правила внутреннего трудового распорядка и графики сменности утверждаются Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом Учреждения.

Расписания учебных занятий с воспитанниками и планы массовых воспитательных мероприятий утверждаются Работодателем с соблюдением прав и гарантий работников, предусмотренных трудовым законодательством, а также с учетом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего длительных (более двух часов) перерывов между занятиями.

- 5.5. Перечень работников из числа административно-хозяйственного персонала с ненормированным рабочим днем утверждается приказом Работодателя, с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения. (Приложение № 1).
- 5.6. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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.

- 5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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.

- 5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению

работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

- 5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него 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).

- 15.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю.

5.12. Работодатель обязуется:

- 5.12.1. Предоставлять работникам отпуск:

Без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае бракосочетания члена семьи работника - 2 дня;
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня.
- в связи с выпуском ребёнка из школы (последний звонок, выпускной) – 1 день.
- в связи с юбилеем работника – 1 день

С сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи с похоронами родственников по первой линии - 3 дня.
- вступление в брак самого работника - 3 дня.

- 5.12.2. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днём, длительностью не менее трёх календарных дней. Основание – постановление Правительства РФ № 884 от 11.12.2002 г., ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации. (Приложение № 1).

- 5.12.3. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск поварам до 7 календарных дней. Основание – ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

- 5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работникам учреждения осуществляется в соответствии с Положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования подведомственных МКУ «РЮ» Кабанского района Республики Бурятия (Постановление и.о. руководителя Администрации МО «Кабанский район № от 30.11.2015 г. № 1880).
- 6.2. Оплата труда каждого работника Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации, количества и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
- 6.3. Размер заработной платы работников Учреждения определяется отраслевой системой оплаты труда (далее - ОСОТ), основанной на должностном окладе и включает в себя базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам работников, с учётом выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов к должностным окладам.
- 6.4. ОСОТ в Учреждении устанавливается локальными нормативными актами Работодателя, принятыми в соответствии с территориальным отраслевым соглашением,

муниципальными правовыми актами, нормативными правовыми актами, федеральным законодательством и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти.

6.5. ОСОТ, применяемая Работодателем, предусматривает:

- базовую часть заработной платы, в которую включаются установленные Правительством РФ минимальные базовые должностные оклады заработной платы по профессиональным квалификационным группам без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;
- компенсационную часть, включающую доплаты и надбавки за выполнение дополнительной работы, работы в большем объеме и (или) большей сложности и работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе с вредными и опасными условиями труда (Приложение №2);
- стимулирующую часть, включающую доплаты, надбавки, премии за качество, эффективность и результативность работы и иные поощрительные выплаты. Для формирования стимулирующей части заработной платы направляется не менее 20 % фонда оплаты труда;
- социальные выплаты в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Бурятия.

6.6. Размеры и условия выплаты компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и иных выплат определяются следующими локальными актами:

- Положение об отраслевой системе оплаты труда работников Учреждения;
- Положение о премировании работников Учреждения;
- Положение о стимулировании педагогических работников Учреждения.

Положения утверждаются согласно Устава.

6.7. Размеры окладов, доплат, надбавок и иных выплат повышаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства РФ и РБ, законами, решениями и постановлениями муниципальных органов управления.

6.8. Системы оплаты труда могут пересматриваться в порядке, установленном настоящим разделом, по мере введения новых отраслевых систем оплаты труда. При этом вновь вводимые размеры выплат и иные условия оплаты труда не могут быть ниже и не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ранее действовавшими размерами и условиями, а также по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями, иными нормативными правовыми актами.

6.9. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, в первую половину месяца 20 числа текущего периода, за вторую половину месяца 5 числа. С удержанием налогов за месяц, за который выплачивается заработная плата (ст.136 ТК РФ). В случае совпадения с праздничными и выходными днями, дни выплаты заработной платы, соответственно смещаются на предшествующие праздничным и выходным дням рабочие дни.

6.10. Юбилерам – работникам Учреждения, имеющим общий стаж работы 20 лет и более проработавшим в Учреждении непрерывно не менее 5 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение:

- 50 лет – в размере 1 оклада;
- 55, 60 (для мужчин) лет – в размере 2-х окладов.

6.11. Включить в состав аттестационной комиссии Учреждения представителей профсоюзного комитета.

6.12. Информировать об изменении структуры управления деятельностью образовательного учреждения, штатного расписания (Приложение № 3), должностных обязанностей не менее, чем за три месяца до вступления изменений в силу.

6.13. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и (или) 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.

В период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учётом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4-х месяцев.

6.14. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился, установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учётом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности - 1 год;
- отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет - на 1 год;
- отпуска сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в РФ», Законом РБ «Об образовании в РБ» - до 1 года;
- службы в Вооружённых Силах РФ - до 1 года;
- до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию - до 2 лет.

6.15. Работодатель обязуется:

6.15.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.15.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.15.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

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

VII. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Предоставлять один оплачиваемый день в неделю матерям детей - инвалидов с предоставлением справок.
- 7.2. При положительных результатах работы председателю профсоюзного комитета предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до трёх дней.
- 7.3. Уполномоченным работникам по охране труда предоставлять трёхдневный оплачиваемый отпуск за выполнение возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием условий и охраны труда.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 4)

- 8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

- 8.3. Работодатель обеспечивает младший обслуживающий персонал, работников кухни, прачку спецодеждой. (Приложение № 5)

- 8.4. 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 помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

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

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

- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах вредными и (или) опасными условиями труда.

- 8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

- 8.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

- 8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за условиями и охраной труда при выполнении соглашения по охране труда.

- 8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за охраной труда

учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- 8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставить 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).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

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

- 9.7. Работодатель освобождает 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.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (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);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 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 комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.
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 первичной профсоюзной организации.
- 10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 10.4. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.10. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

- 10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
- 10.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях предусмотренных президиумом РК профсоюза работников образования.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. 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.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.
- 11.9. Стороны пришли к соглашению о выполнении своих прав и обязанностей согласно должностной инструкции, утвержденной заведующей, Правилам внутреннего трудового распорядка и Коллективного договора.

Договор подписали:

Представитель работников:
на основании протокола заседания
профсоюзного комитета
от «12» сентября 2018 г. № 2

Председатель комитета

/Серебренникова И.Ф./

М.П.

Представитель работодателя:

Заведующая МАДОУ Центр развития ребёнка –
детский сад «Алёнушка»

/Миронова О.В./

М.П.

Приложение №

Перечень должностей с ненормированным рабочим днём, которым предоставляется дополнительный отпуск

1. Руководитель учреждения.
2. Старший воспитатель.
3. Заместитель по хозяйственной части.
4. Шеф-повар.
5. Кладовщик.

с ненормированным рабочим днём

предоставляется дополнительный отпуск

руководителя

старшего

заместителя по хозяйственной части

с ненормированным рабочим днём

предоставляется дополнительный отпуск

руководителя

старшего

заместителя по хозяйственной части

Председатель комитета /Серебренникова И.Ф./

«12» сентября 2018 г.



Заведующая: /Миронова О.В./

«12» сентября 2018 г.



Перечень профессий, которым устанавливается доплата за работу с тяжёлыми и вредными условиями труда.

1. Шеф-повар – 12 %;
2. Повара – 12 %;
3. Подсобный работник кухни – 12 %;
4. Машинист по стирке белья – 12 %;
5. Помощники воспитателя-12%
6. Уборщик служебных помещений – 12%.

Председатель комитета

«12» сентября 2018 г

Серебренникова И.Ф./

Заведующая: О.В. Миронова

«12» сентября 2018 г



Приложение № 3

Штатное расписание центра развития ребёнка – детского сада «Алёнушка»

на 01.01.2018.

Всего групп: 11, из них:

2 – ясельные; 9 – дошкольные.

Списочный состав детей: 318 детей: ясли – 63, сад - 255

1.	Заведующий	1
2.	Старший воспитатель	1
3.	Логопед	1
4.	Инструктор по физической культуре	1
5.	Музыкальный руководитель	2,75
6.	Воспитатель	11 x 2.0 = 22.0
7.	Заместитель заведующего по АХЧ	1
8.	Делопроизводитель	0,75
9.	Кладовщик	1
10.	Шеф – повар	1
11.	Повар	3
12.	Кастелянша	1
13.	Машинист по стирке белья	1
14.	Уборщица	1
15.	Рабочий по обслуживанию	1,8
16.	Подсобная рабочая кухни	2
17.	Сторож	3
18.	Младший воспитатель	12
29.	Грузчик	0,25
31.	Бухгалтер – кассир	0,5

Всего: 60,3

Председатель комитета
«12» 2018 г

/Серебренникова И.Ф./

Заведующая:

/Миронова О.В./

2018 г



СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

Администрация и профсоюзный комитет ЦРР – детского сада «Алёнушка» заключили настоящее соглашение, что в течение 2018 – 2021 годов руководство ЦРР – детского сада «Алёнушка» обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание работ	Сроки выполнения	Ответственный	Количество работающих, которым улучшаются условия труда	Предполагаемая сумма (руб.)
1.	Ремонт системы отопления в овощехранилище	2018 – 2021 гг.	Заместитель заведующего по АХЧ	1 чел.	80 000
2.	Ремонт фасада здания, замена оконных блоков	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	1000 000
3.	Ремонт полов в коридорах 1 блока	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	50 000
4.	Замена и ремонт асфальтовых дорожек	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	1000 000
5.	Оборудование игровых участков верандами	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	1000 000
6.	Обеспечение спецодеждой	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	20 000
7.	Установка стоков с крыши 1 блока	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	20 000
8.	Приобретение прорезиненных ковриков в детские умывальные	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	20 000
9.	Замена сантехники	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	100 000
10.	Замена линолеума в помещениях детского сада	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	100 000
11.	Утепление дверей на пожарных выходах	2018 – 2020 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	100 000
12.	Утепление полов в группах №1, 2, 12	2018 – 2021 гг.	Заведующий Заместитель заведующего по АХЧ	58 чел.	100 000



Председатель комитета
«Алёнушка» 2018 г

/Серебренникова И.Ф./

Заведующая:

/Миронова О.В./



«Алёнушка» 2018 г

Перечень профессий и должностей, дающих право на бесплатное получение рабочей одежды.

1. Уборщица помещений.
2. Машинист по стирке белья.
3. Кладовщик.
4. Кастелянша.
5. Помощник воспитателя.
6. Работники пищеблока.

Директор учреждения
[подпись]

Директор
[подпись]

Директор
[подпись]

Председатель комитета [подпись] /Серебренникова И.Ф./
«12» сентября 2018 г.



Заведующая: [подпись] /Миронова О.В./
«12» сентября 2018 г.



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

МАДОУ ЦРР «Детский сад «Алёнушка» п. Селенгинск МО «Кабанский район» Республики Бурятия

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта РФ	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
1	58	-	респ. Бурятия	Кабанский		МАДОУ	муниц.
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
16.01.2018г.		16.01.2018г.		15.01.2021г.		3 года	
Стороны коллективного договора, представители							
От работников: Серебренникова Ирина Фёдоровна				от работодателя: Миронова Оксана Владимировна			
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	раздел 5					
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавка к базовым должностным окладам	Доплаты к базовым должностным окладам	
		раздел 6	не ниже МРОТ 6	раздел 6	раздел 6	раздел 6	
	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска						
	Отпуска	На работах с вредными или опасными условиями труда	На работах с ненормированным рабочим днем	В случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.			
		раздел 8	раздел 6	раздел 6			
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников	Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников			
		раздел 4	раздел 6	раздел 4			
	Охрана труда	раздел 8					
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации раздел 9	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания	Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий		
		раздел 8	раздел 6;8		раздел 6		
	Другие мероприятия	раздел 1, 2, 10; 11; приложения и ПВТ					

Первый заместитель Руководителя
Администрации МО «Кабанский район»

Д.С. Швецов

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575799

Владелец Исмагилова Светлана Марсиловна

Действителен с 20.06.2022 по 20.06.2023