

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 19 «Родничок» г.Кудымкара
на 2021 -2024 годы

представитель работодателя :

Заведующая МБДОУ
«Детский сад № 19»

Отинова М.Г.

Дата 17.05.2021 г.

М.П. МБДОУ
«Детский сад №19»

Зарегистрирован в Управлении труда
Министерства промышленности,
предпринимательства и торговли
Пермского края
(г.Пермь, ул.Петропавловская, д.56)
№ _____ от _____ 20__ года

представитель работников:

председатель совета трудового
коллектива

Дата 17.05.2021 г.

Чакилева М.Р.

Заключен на общем собрании
трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад № 19»

« 20 » февраля 2021 года



г.Кудымкар, 2021 г.

1.Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 19«Родничок» г.Кудымкара (МБДОУ «Детский сад № 19»)
(полное наименование организации с указанием сокращенного наименования при его наличии)

2.Отинова Марина Геннадьевна , телефон 34(260) 4-52-56,e-mail: Detsad192007@rambler.ru
(фамилия, имя, отчество (полностью), телефон, электронный адрес работодателя (представителя работодателя)

3.619000, Пермский край,г. Кудымкар, Лихачёва, 46а
619000, Пермский край, г. Кудымкар , ул.Калинина, 23
(реквизиты, почтовый индекс, адрес организации, индивидуального предпринимателя)

4. бюджетное учреждение _____
(организационно-правовая форма организации)

5. Осуществление образовательной деятельности
(основные виды деятельности)

6. 24.08.2000 г. № 1025903382416 Межрайонной инспекцией Федеральной налоговой службы No 1 по Пермскому краю
(дата, номер и место выдачи свидетельства о государственной регистрации, свидетельства индивидуального предпринимателя)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Для целей настоящего коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и работодателем в лице их представителей.

Работники – все работающие в организации и находящиеся в списочном составе организации (принятые на постоянную, срочную или сезонную работу).

Работодатель – заведующий МБДОУ «Детский сад № 19 «Родничок» г. Кудымкара.

Администрация – лица, осуществляющие функции по управлению трудом и Работниками в соответствии с должностными обязанностями по поручению работодателя.

ОСТК - общее собрание трудового коллектива

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **МБДОУ «Детский сад № 19»** (далее - ДОУ).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Закон Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014 №308-ПК;

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:- регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации; -установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, -улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями; -повышения уровня жизни Работников и членов их семей; -создания благоприятного психологического климата в коллективе; -практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – заведующий образовательной организацией - **Отинова Марина Геннадьевна**

Работники образовательной организации, в лице председателя совета трудового коллектива образовательной организации (протокол № 1 от «20» февраля 2021г.) **Чакилева Марина Рашидовна**
(Ф.И.О.)

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Работодатель обязуется:

- 2.1. Добиваться стабильной деятельности организации, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов).
- 2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.
- 2.4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.
- 2.5. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.6. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах: - учета мнения ОСТК или согласования с ОСТК нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором (ч. 2, 3 ст. 8 ТК РФ); - проведения с ОСТК консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов; предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников; - обсуждения с ОСТК вопросов о работе организации, внесения предложений по ее совершенствованию; участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании Работников; - в иных формах, определенных трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.
- 2.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников. ОСТК обязуется:
- 2.8. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.
- 2.9. Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

- 2.10. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.
- 2.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.
- 2.12. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 2.13. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.
- 2.14. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.
- 2.15. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.
- 2.16. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.
- 2.17. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.
- 2.18. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей. Работники обязуются:
- 2.19. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами Правилами внутреннего трудового распорядка.
- 2.20. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.
- 2.21. Выполнять установленные нормы труда.
- 2.22. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.
- 2.23. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.24. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.25. Незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

Работодатель имеет право:

2.26. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.27. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

2.28. Принимать локальные нормативные акты.

2.29. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

ОСТК имеет право:

2.30. В соответствии с ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором: -получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам; - свободно распространять информацию о своей деятельности; - оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

Работник имеет право на:

2.31. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.32. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.33. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.34. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.35. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.36. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.37. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.38. Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

2.39. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через ОСТК, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.40. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.41. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Система оплаты труда и стимулирования Работников ДОО устанавливается коллективным договором, отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Пермского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования «Городской округ-город Кудымкар».

3.2. Оплата труда

Работников, не относящихся к Работникам образования, осуществляется в образовательных учреждениях в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации города Кудымкара, регламентирующих оплату труда Работников муниципальных учреждений соответствующих отраслей. Наименования должностей, профессий и квалификационные требования к Работникам ДОО должны соответствовать Приказу Минсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей Работников образования».

3.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем ДОО. Фонд оплаты труда Работников ДОО формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и средств.

3.4. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам специалистов ДОО устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах рекомендуемых минимального и максимального размеров должностных окладов.

3.5. Работодатель обязуется в соответствии с Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Пермском крае обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам,

полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности). Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат Работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие

выплаты, произведенные в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

3.6. Оплачивать труд Работников в соответствии с положением о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем с учетом мнения выборного органа ОСТК.

3.7. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению по оплате труда и стимулированию Работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Родничок» г. Кудымкара, реализующего государственные полномочия в сфере образования за счет субвенций из бюджета Пермского края, принятому с учетом мнения ОСТК. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда Работников ДОУ, устанавливаются в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемыми нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, муниципального образования «Городской округ – город Кудымкар». Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы Работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Работодатель обязуется:

3.8. Выплачивать педагогическим Работникам, в том числе руководящим Работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания ежемесячно в установленном размере.

3.9. Обеспечивать своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы.

3.10. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.11. Производить оплату труда Работников, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда в повышенном размере до 12 %, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.12. Устанавливать при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.13. Сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.14. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров, профилактических осмотров или диспансеризации. Освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.15. Оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.16. Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере.

3.17. Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда).

3.18. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета Работников: 23 числа каждого месяца – 1-ая половина заработной платы и 8 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

3.19. Выплачивать Работникам заработную плату на основании их личных заявлений в безналичной форме путем перечисления на указанный Работником счет в банке в дни, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника несет работодатель.

3.20. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы.

3.21. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, либо если Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. Расчет средней заработной платы Работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата.

3.22. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца. 3.23. Не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад) при

наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

3.24. Индексация заработной платы Работников ДОУ осуществляется в порядке, определенном действующим законодательством Российской Федерации.

3.25. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья. При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья как в данной местности, так и в других местностях. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется Работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

3.26. Ежемесячно производить начисление и выплаты районного коэффициента к месячному заработку Работника, начисления и уплаты страховых платежей в фонды социального страхования, медицинского страхования, пенсионных взносов в Пенсионный фонд

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОРИ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключенным в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

4.2. Уведомлять ОСТК Учреждения 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.

4.3. Преимущественное право на оставление на работу 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.

4.4. Высвобождаемым Работникам предоставлять 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.

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу Работников, добросовестно работающих в нем ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата.

4.6. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ч. 2 ст. 92 ТК РФ) может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

ОСТК обязуется:

4.7. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

4.8. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей ОСТК.

4.9. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

4.10. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных Работников регулируются:

-Трудовым кодексом РФ,- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. No 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»,-приказом Министерства

образования и науки РФ от 11.05.2016 г. No 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», - постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. No 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», - приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. No 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим Работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), графиком сменности утвержденный работодателем с учетом мнения ОСТК Учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.3. 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.

5.4. Для педагогических Работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

учителю-логопеду – 20 часов в неделю;

музыкальному руководителю – 24 часа в неделю,

инструкторам по физической культуре – 30 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.

5.5. 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 праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. Во время простоя по производственной необходимости учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Общего собрания Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление,

перенесение, разделение отпуска, отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время, помимо категорий Работников, установленных трудовым законодательством, пользуются следующие категории Работников: -имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

5.8. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.9. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам: - занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.10. Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

а.) участникам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;

б.) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

в.) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;

г.) работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

д.) Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году.

е.) Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.11. Педагогическим Работникам предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года No 644.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.2. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в организации.

Работодатель обязуется:

6.3. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда.

6.4. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и ОСТК комитет (комиссию) по охране труда. Финансировать работу комитета (комиссии) по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за счет средств работодателя.

6.5. Разрабатывать и по согласованию с ОСТК утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

6.6. Осуществлять обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда.

6.7. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.8. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств.

6.9. Обеспечить Работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) с обязательным участием представителя трудового коллектива. По результатам СОУТ устанавливать Работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учетом отраслевых (межотраслевых) тарифных и региональных соглашений. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.11. Разрабатывать совместно с СОУТ и устанавливать Работникам дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу во вредных и особых условиях труда. Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда. 6.12. Совместно с СОУТ, уполномоченными лицами по охране труда организовать контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением соглашения по охране труда. Проводить экологические субботники.

6.13. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ОСТК обязуется:

6.14. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.15. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

6.16. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.

6.17. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.18. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

Работники обязуются:

6.19. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.20. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.21. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.23. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.24. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.25. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.26. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ **Работодатель обязуется:**

7.1. Возмещать Работникам не позднее, чем за 3 дня до отправления в командировку расходы, связанные со служебными командировками. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

7.2. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ.

7.3. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

ОСТК обязуется:

7.4. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу.

7.5. Добиваться от Работодателя качественной и своевременной подготовки сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд.

VIII. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель включает представителей ОСТК в коллегиальные органы управления организацией (п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

8.2. Представители ОСТК осуществляют контроль за соблюдением работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия представителей ОСТК в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его

жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).IX.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора (ст. 43 ТК РФ). По истечении установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

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

9.5. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.6. При ликвидации МБДОУ «Детский сад № 19» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ)

Пронумеровано и пронумеровано 14

(Секретарь) листов.
Заведующая Секретарь М.Г. Огинова



М.П.
Меню

Департамент администрации бюджета города Дагестан № 19