

Представитель трудового
коллектива
Председатель профсоюзного
комитета

МБДОУ «ДСОВ №111»
В.В. Иванова
«01» 09 20 19 г.



УТВЕРЖДАЮ

Заведующий МБДОУ «ДСОВ №111»

Е.И. Смирнова

«01» 09 20 19 г.

МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ
САД
ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО
ВИДА № 111"
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА
БРАТСКА

Подписан: МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 111"
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА БРАТСКА
DN: ИНН=003805716339, СНИЛС=04837239984,
ОГРН=1133805000119, STREET=Сосновая 5Б,
E=doy111@mail.ru, C=RU, S=Иркутская область, L=город
Братск, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 111""
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА
БРАТСКА", G=Елена Ивановна, SN=Смирнова,
T=Заведующий, CN="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ""
ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 111""
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА
БРАТСКА"
Основание: Я являюсь автором этого документа
Местоположение: Братск
Дата: 2021.11.30 14:49:54+08'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад общеразвивающего вида №111»

муниципального образования города Братска

на 2019 - 2022 г. г.

Администрация
муниципального образования
города Братска
Комитет экономического развития
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 813/19.09.09 09 20 19 г.
Главный специалист отдела
социального партнерства и охраны труда
Кодие Кодие Т.И.
подпись ф.и.о.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим в образовательном учреждении социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №111», представляемым председателем профсоюзного комитета ДООУ Ивановой Верой Владимировной, с одной стороны и Работодателем, в лице руководителя Смирновой Елены Ивановны образовательного учреждения, в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников образовательного учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе. Исключение составляют только те пункты договора, которые прямо указывают на членов профсоюза.

1.4. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности образовательного учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

1.10. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

2. Трудовой договор.

Обеспечение занятости. Условия высвобождения кадров

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом муниципального дошкольного образовательного учреждения.

2.2. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательном учреждении. На основании трудового договора в течении 3-х дней издается приказ о приеме на работу.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательном учреждении.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется администрацией образовательного учреждения.

2.6. Трудовой договор с работником образовательного учреждения 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.

2.7. В трудовом договоре с работником образовательного учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.8. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.10. Работодатель обязан:

- осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;
- осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;
- при приеме на работу работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев;

- не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил обращения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

- не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;

- осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

- вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательного учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении;

- предоставлять дополнительный учебный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, обучающимся в образовательном учреждении высшего и среднего профессионального образования, имеющем государственную аккредитацию.

2.11. Работники обязаны:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка дошкольного образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

2.12. Представитель трудового коллектива образовательного учреждения обязан:

- осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем образовательного учреждения трудового законодательства;

- контролировать выполнение настоящего коллективного договора;

2.13. Работодатель организует за счет образовательного учреждения подготовку, переподготовку подлежащих сокращению кадров на другую профессию, если они необходимы учреждению, повышение квалификации своих работников; осуществляет работу по подбору и расстановке кадров, по закрытию имеющихся вакансий.

2.14. Повышение профессионализма при совмещении работы с учебой поощряется администрацией образовательного учреждения.

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников работодатель обязан уведомлять профком в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до его начала, а в случае, которые могут повлечь массовое

высвобождение, не позднее чем за 3 месяца до его начала (ст.82 РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты устройства на работу.

2.16. Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в ДОУ свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет, родители воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, председатель первичной профсоюзной организации.

2.17. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата работников или численности (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3. Режим рабочего времени и времени отдыха

3.1. Рабочее время работников образовательного учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 320, 333 ТК РФ).

3.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам (воспитателям) возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками; время питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Педагогические работники имеют возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2-х часов (ст.108 ТК РФ)

3.4. Работникам разрешается работа по совместительству.

3.5. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя.

3.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. (ст. 153 ТК РФ)

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом обеспечения нормальной работы образовательного учреждения и по согласию с профкомом.

3.8. График отпусков составляется не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (ст. 122 ТК РФ)

3.10. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

4. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад общеразвивающего вида №111» муниципального образования г. Братска.

4.2. Работодатель образовательного учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно положению об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад общеразвивающего вида №111» муниципального образования г. Братска, принятого на общем собрании коллектива работников.

4.3. Представитель коллектива работников принимает участие в работе комиссии по распределению части фонда оплаты труда, направляемой на стимулирование повышения качества образования, на выделение материальной

помощи, на поощрительные выплаты к профессиональным праздникам, юбилеям и т.д.

4.4. Работодатель обязан знакомить работников образовательного учреждения с условиями оплаты труда, тарификацией.

4.5. Выплата заработной платы работнику производится не реже двух раз в месяц 15, 30 числа каждого месяца по письменному заявлению перечислением на его расчетный счет в банке.

4.6. Производить оплату рабочих дней нахождения работника на курсах повышения квалификации по направлению образовательного учреждения.

5. Условия и охрана труда

Работодатель обязан:

5.1. Проводить инструктаж по охране труда для поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.2. Осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

5.3. Проводить специальную оценку условий труда.

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

5.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.6. Создать в ДООУ комиссию по охране труда, в состав которой входит председатель профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда.

5.7. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий по охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.8. Работники в свою очередь обязаны соблюдать требования в области охраны труда.

5.9. Обеспечивать прохождение бесплатного обязательного медицинского осмотра.

5.10. Обязанности работника:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применить средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию в первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состоянии своего

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами. (ст. 214 ТК РФ)

6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ДООУ.

6.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников по необходимым специальностям.

6.3. Работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки ст. 187 ТК РФ.

6.5. 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, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7. Гарантии прав и обязанностей профсоюзного комитета.

7.1. Не допускается ограничение социально – трудовых, иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права ст. 370 ТК РФ.

7.3 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п.2,35 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для организации своих мероприятий.

7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

7.6. Работодатель освобождает членов профсоюзного комитета от основной работы с сохранением заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, участия в работе съездов, конференций, президиумов, собраний созываемых профсоюзом.

7.7. Работодатель обеспечивает гарантии для избранных в органы профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы) при наложении дисциплинарного взыскания, увольнения их по инициативе работодателя ст. 374, 376, ТК РФ.

7.8. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, аттестации педагогических работников.

7.9. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя ст. 82,374 ТК РФ.

- разделение рабочего времени на части ст. 105, привлечение к сверхурочным работам ст.99 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 системы нормирования труда ст. 159 ТК РФ

- массовые увольнения ст.180 ТК РФ, утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст.190 ТК РФ.

- создание комиссии по охране труда ст.218 ТК РФ, составление графика работности ст.103 ТК РФ

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные условия труда ст.147 ТК РФ

применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения ст.192 - 194 ТК РФ.

определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ст.196 ТК РФ.

10. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о охране труда и техники безопасности, других прав и гарантий трудящихся подлежат безотлагательному рассмотрению в течении недельного срока ст.195, 370

11. Профком обязуется представлять и защищать интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности» и ТК РФ.

12. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в ДОУ.

8. Обязательства администрации в области социального обеспечения работников

1. Руководство образовательного учреждения проводит работу по созданию условий для малообеспеченных, тяжелобольных работников учреждения; матерей, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания им социальной поддержки.

2. Предоставляет административные отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, установленных законодательством, а также по другим веским семейным обстоятельствам.

9. Заключительные положения

Стороны, не выполняющие обязательства установленным коллективным договором несут ответственность в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Настоящий коллективный договор заключается на срок на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляют его Стороны самостоятельно.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с условиями настоящего коллективного договора.