

От работодателя:

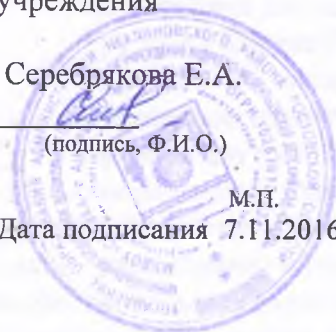
Заведующий
учреждения

Серебрякова Е.А.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания 7.11.2016



От работников:

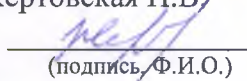
Председатель профсоюзной

организации учреждения

Жертовская Н.В.

(подпись, Ф.И.О.)

Дата подписания 7.11.2016



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

(Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учрежде-
ния Андреево-Мелентьевского детского сада «Сказка»)

на 2016 – 2019 гг.

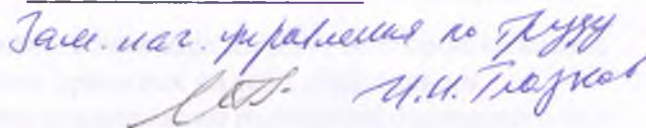
Коллективный договор прошёл уведоми-
тельную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 6023/11-411 от
20.02.2017

Заместитель министра –
начальник управления по труду

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Г.В. Павлятенко



с.Андреево-Мелентьево

Неклиновский район

2016

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Сказка» с. Андреево-Мелентьево

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Отраслевое территориальное Соглашение;
- Правила внутреннего трудового распорядка учреждения,

с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- заведующий - Серебрякова Е.А.;
- первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – профком) Жертовская Н.В.;

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на:

- работников учреждения (в том числе – совместителей), являющихся членами профсоюза;
- работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ст. 377 ТК РФ)

1.5. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения в течение 5 дней после его подписания
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с 7 ноября 2016 года

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренным законодательством РФ.

2.2. При заключении трудового договора

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры, предлагаемые для заключения работникам, поступающим на работу, предварительно направляются в профком.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ст. 407 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.8. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

2.9. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет ;
- одинокие матери , воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет;
- беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет.

2.11. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*ст. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*ст. 77 ТК РФ*);

- неизбрание на должность (ст. 83 ТК РФ).

2.12. Уведомление профкома в соответствии со ст.82 ТК РФ 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.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц (аванс- до 22 числа каждого месяца, зарплата- до 7 числа).

3.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, Положения «О новых системах оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений», Постановлением Главы Неклиновского района № 358 от 30.03.2012 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Неклиновского района», а так же локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Показатели выплат стимулирующего характера .

3.2.1. Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;

3.2.2. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;

3.2.3. Выполнение особо важной для учреждения работы;

3.2.4. Успешное выполнение плановых показателей;

3.2.5. Совершенствование форм и методов обучения и воспитания;

3.2.6. Активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, по проблемам образования;

3.2.7. Качество знаний, умений, навыков воспитанников по итогам контроля во всех его формах

3.2.8. Подготовка призеров различных конкурсов и смотров;

3.2.9. Санитарное, эстетическое состояние группы, работа по пополнению материальной базы группы, эффективное использование кабинета в учебно-воспитательном процессе

3.2.10. Организация питания;

3.2.11. Методическая работа;

3.2.12. Активное участие в жизни учреждения ;

3.2.13. Качественная и своевременная подготовка к учебному году;

3.2.14. Качественная и своевременная подготовка к отопительному сезону;

3.2.15. Качественное ведение отчетности, своевременная сдача отчетности в различные учреждения и службы района;

3.2.16. Эстетическое и санитарное состояние здания сада, двора, игровых площадок;

3.2.17. Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов, качественное ведение документации;

3.2.18. Приказ Управления образования;

3.2.19. Высокий уровень исполнительской дисциплины.

Порядок премирования.

3.2.21. Предложения по численному и персональному списку на премирование предоставляются заведующим на согласование профсоюзному комитету МБДОУ.

3.2.22. Размер премии и персональный список на премирование, предварительно согласованный с профсоюзным комитетом МБДОУ, утверждается приказом заведующего.

3.2.33 Размер премии не зависит от стажа работы.

3.2.34. Размер премии рассчитывается за фактически отработанное время.

3.3. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, ли получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

Оплата труда при этом не производится.

3.4. Изменение оплаты труда производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 116 ТК РФ):

- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников - 2 дня;

V. Охрана труда и здоровья

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

6.2. Руководитель проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда; по результатам специальной оценки условий труда руководитель предоставляет работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возмещения по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Руководитель оказывает 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 состоянием охраны труда в учреждении.

6.8. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. Руководитель один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VI. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента.

7.3. Руководитель соблюдает права и гарантии профсоюзных органов в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.4. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выразилось и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.5. Руководитель предоставляет профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения для работы самого профсоюзного органа и для проведения собраний работников, а также предоставляет транспортные средства, средства связи и множительную технику в соответствии с коллективным договором образовательных учреждений.

7.6. Руководитель предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования образовательного учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы и другим социально-трудовым вопросам.

7.7. Руководитель предоставляет членам выборных профсоюзных органов время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.8. Руководитель оплачивает труд председателя выборного профсоюзного органа (за работу по контролю ведения трудовых книжек, по контролю по охране труда и ТБ). Размер данной надбавки определяется в Положении о выплатах стимулирующего характера и закрепляется в коллективном договоре.

7.9. Руководитель включает представителей выборного профсоюзного органа в состав следующих комиссий:

- аттестационной,
- тарификационной,
- экспертной,
- по установлению доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера,
- по премированию,
- по охране труда,
- по социальному страхованию,
- по приемке ОУ к новому учебному году,
- по расследованию несчастных случаев.

7.10. Руководитель учитывает мнение выборного профсоюзного органа при принятии решений по:

- предварительной расстановке педагогических кадров,
- тарификации работников (ст. 135 и 144 ТК РФ),
- установлению системы оплаты труда и стимулирования труда (ст. 135 ТК РФ),
- привлечению к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ),
- привлечению к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ),
- обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ),
- расследованию несчастных случаев и определении степени вины пострадавшего (ст. 229 ТК РФ),
- разработке инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ),
- переносу отпуска на следующий рабочий год (ст. 124 ТК РФ),
- поощрению и награждению работников (ст. 135, ст. 191 ТК РФ),
- разработке правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- расписанию учебных занятий и графиков сменности (ст. 103 ТК РФ),
- установлению графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- составлению трудовых договоров с работниками, поступающими на работу,
- установлению сроков выплаты заработной платы работникам;
- утверждению должностных обязанностей работников;

7.11. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- неоднократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.12. По согласованию с профкомом производится:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат компенсационного и стимулирующего характера;
- принятие Положений о дополнительных отпусках;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

7.13. С согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.14. С согласия районного выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (*ст. 81 ТК РФ*);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Коллективный договор распространяется на всех работников коллектива.

С коллективным договором ознакомлены:

Детский сад «Сказка» село Андреево-Мелентьево

1. Афанасьева Л.В. *Афанасьева*

2. Беспалова С.П. *Беспалова*

3. Василец Н.А. *Василец*

4. Грушко Л.В. *Грушко*

5. Гунажокова Е.С. *Гунажокова*

6. Жертовская Н.В. *Жертовская*

7. Золотко И.В. *Золотко*

8. Кудряшова Л.Д. *Кудряшова*

9. Карпенко И.В. *Карпенко*

10. Куликова Е.В. *Куликова*

11. Меняйлова Н.Д. *Меняйлова*

12. Меняйлов В.И. *Меняйлов*

13. Моисеенко Н.С. *Моисеенко*

14. Неткачева Г.Н. *Неткачева*

15. Рихельгоф С.А. *Рихельгоф*

16. Серебрякова Е.А. *Серебрякова*

17. Селезнёва Т.А. *Селезнёва*

18. Смирнова Д.В. *Смирнова*

19. Полякова Ю.А. *Полякова*

20. Тарасевич Н.В. *Тарасевич*

21. Усенко С.Б. *Усенко*

22. Фигурская Н.Н. *Фигурская*

23. Хруленко Н.А. *Хруленко*

24. Хруленко С.А. *Хруленко*

25. Шульга Н.В. *Шульга*

26. Яценко Л.В. *Яценко*

С коллективным договором ознакомлены:

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Андреево-Мелентьевский детский сад «Сказка», расположенный в с. Николаевка пер. Ореховый, 12

1. Болдина Е.В. *Болдина*
2. Волошина А.И. *Волошина*
3. Дедович С.В. *Дедович*
4. Демченко Е.Н. *Демченко*
5. Ерохина А.А. *Ерохина*
6. Жеренко Е.В. *Жеренко*
7. Иванова А.А. *Иванова*
8. Илли С.Н. *Илли*
9. Клещева Н.Г. *Клещева*
10. Коноваленко Е.В. *Коноваленко*
11. Кулькова Н.М. *Кулькова*
12. Мамутова Е.Г. *Мамутова*
13. Моторина А.А. *Моторина*
14. Павленко Е.В. *Павленко*
15. Парфирьева В.И. *Парфирьева*
16. Пирогова А.А. *Пирогова*
17. Поляков В.И. *Поляков*
18. Потькало Е.В. *Потькало*
19. Рукавцова В.А. *Рукавцова*
20. Фоменко И.А. *Фоменко*
21. Хомицкая Е.А. *Хомицкая*
22. Хруленко М.П. *Хруленко*
23. Черникова С.А. *Черникова*

Сшито 10 листов
Заведующий
Е.А. Серебрякова Е.А. Серебрякова