

Представитель работодателя:
Руководитель организации
(название организации)

И.С. /Потапова И.С./
Подпись (инициалы, фамилия)

« 19 » января 2018 г.
М.П.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации или иной представитель
Избранный работниками

Т.Н. /Иванова Т.Н./
Подпись (инициалы, фамилия)

« 19 » января 2018 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное
учреждение детский сад «Теремок» МР «Таттинский
улус» Республика Саха (Якутия)
на 2018-2020 годы

коллективный договор утвержден на общем собрании работников
« 19 » января 2018 г. (протокол № 3)
Коллективный договор вступает в силу с « 20 » января 2018 г.



ТАТТИНСКОЕ УСЭН
РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 217
СПЕЦИАЛИСТ от 26.01.2018
НИКОЛАЕВА С.С. С.С. Николаева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице

Потаповой Ирины Степановны

*(наименование работодателя *)*

и работниками в лице профсоюзного комитета Ивановой Тамары Николаевны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК).

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании устава, является полномочным представительным органом работников МБДОУ «Геремок», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию МБДОУ «Геремок» в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников Ивановой Тамары Николаевны, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским

кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", отраслевым и региональным соглашениями по _____ на 2018-2020 годы

(наименование соответствующей отрасли, субъекта РФ)

1.5. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

- 1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.7. При реорганизации 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 вносить него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке принятых на себя обязательств.
- 1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально- экономического положения работников учреждения.
- 1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с января 2018 года.
- 1.15. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется форма участия работников в управлении учреждением - учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласование).
- 1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:
 - учет мнения (по согласованию) профкома;
 - консультации 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 договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение качества выпускаемой продукции и снижение ее себестоимости, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 196 ТК);

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, *бытового*, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК);

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для *заключения коллективного* договора, и контроля за его выполнением;

2.2.10. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями;

2.2.12. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

– . выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

– . учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

– . своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.14. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.15. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.16. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности

МБДОУ «Теремок»

(наименование работодателя)

присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. участвовать в разработке положений по справедливому распределению вновь вводимого (или получаемого) жилья у работодателя;

2.3.6. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

2.3.7. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.3.8. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.9. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.10. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.11. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.12. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.13. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.14. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.15. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.16. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе (отделе) и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК):

2..4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК);

2.4.13. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.6. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК);

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК).

3.2. Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с профсоюзным комитетом (Приложение № 1 к коллективному договору).

Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК);

3.2.5. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном отпуске и отпуске по уходу за ребенком (ст. 261 ТК);

б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии 15 лет (по соглашению);

д) работники моложе 18 лет;

е) руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденные от основной работы;

3.2. Могут произойти изменения в штатах в течение учебного года, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1. по взаимному согласию сторон;
2. по сокращению штатов учреждения;
3. по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшение количества часов работы (п.66 Типового положения об ОУ)
 - восстановление на работу ранее выполнявшего эту нагрузку

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

3.2.Профсоюзный комитет обязуется:

- 3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 3.3.2 . инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;
- 3.3.3 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);
- 3.3.4 обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- 3.3.5 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

4.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению:

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, (ст. 91).

4.3.Продолжительность рабочей недели педагогических работников – 36 ч., техработников – 40 ч. (ст. 91.ст 100 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих:

- 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 4.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренные Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 4.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др).
- 4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно по составленному графику (некоторым предоставляется по окончании сезона).
- 4.8. Работодатель обязуется:
- 4.8.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (по заявлению работника):
- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
 - в связи с юбилеем работника – 3 дня
 - в связи с переездом на новое место -3 дня;
 - для проводов детей в армию -3 дня;
 - на похороны близких - 9 дней;
 - работающим пенсионерам по старости -14 дней;
 - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации -7 дней и членам профкома - 7 дней.
 - Работникам , осуществляющим уход за несовершеннолетними детьми, продолжительностью до 14 календарных дней- в соответствии со (ст.263 ТК)
- 4.9. 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 Уставом Учреждения.
- 4.10. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье и праздничные дни (ст. 111., ст. 112 ТК РФ).

4.11. График дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в праздничные, нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Дежурство работников по учреждению должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут их окончания.

4.21. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска :

а) за работу с вредными условиями труда (ст. 117 ТК);

б) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК);

в) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК);

г) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон коллективным договором (ст. 116ТК).

4.22. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата и должностной оклад работникам выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

5.2. Оплата труда рабочих производится на основе Положения о тарифных ставках и окладах, которое принимается работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*. (ст. 135, 143 ТК).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

5.3. В соответствии с утвержденным Положением о стимулирующей части заработной платы работников МБДОУ, согласно приказам заведующей, изданных с учетом протокола Управляющего Совета об оценке деятельности работников, работникам МБДОУ может выплачиваться материальное поощрение из фонда материального стимулирования МБДОУ.

5.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц – 22 и 7 числа каждого месяца.

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС.
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностям и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.7. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностные оклады) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении об образовании со дня соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени кандидата наук- со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, 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.

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

5.9. Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам оплаты труда. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 135 ТК).

5.10. Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

- 5.11. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 134 ТК)
- 5.12. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека. Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.
- 5.13. В связи с введением эффективного контракта конкретизированы условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.
- 6.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 6.3. Выплачивает премию согласно Положению о премировании, определенному для каждой конкретной категории работников и каждого производства, принятому работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 144 ТК).
- 6.4. Выплачивает работникам вознаграждение по итогам работы за год согласно соответствующему Положению, принятому *по согласованию с профсоюзным комитетом*
- 6.5. Поощрять работников:
- за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 15 лет в связи с юбилеями в размере среднего заработка;
 - при присвоении почетных званий МО РС(Я) и Минобрнауки РФ.
- 6.4. Производить оплату проезда по действующим тарифам на всех видах транспорта в пределах России к месту использования отпуска и обратно один раз в 2 года работнику и 1 неработающему члену семьи, при наличии подтверждающих документов.(ст. 325 ТК РФ)
- 6.5. Оказывать единовременную материальную помощь работникам для организации похорон близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере до 5000 рублей при наличии свидетельства о смерти.
- 6.6. В случаях смерти самого работника оказывать материальную помощь семье умершего в размере 10000 рублей.
- 6.7. Производить выплату работникам единовременной материальной помощи в случаях;
- связанных со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.), сложными непредвиденными жизненными обстоятельствами, в размере до 10000 рублей;

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев в размере до 5000 рублей.

6.8. Поощрения ветеранов-пенсионеров организации в «День пожилых людей» за счет профсоюза.

6.9. Обеспечения детей работников до 14 лет включительно новогодними подарками при наличии экономии фонда.

Конкретный размер единовременной материальной помощи определяется сторонами коллективного договора коллегиально при наличии подтверждающих документов.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 7.1. 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).
- 7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществить работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.
- 7.3. 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.
- 7.4. 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).
- 7.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочее место с учетом (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 7.7. Обеспечить соблюдение требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
- 7.9. Осуществлять контроль совместно с профсоюзом за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охра-

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

- 7.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, оплатить за счет организации.
- 7.12. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и на отдых.
- 7.13. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 7.14. Обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
- 7.15. Финансирование мероприятий по ОТ 0,1%
- 7.16. Профком обязуется:
 - организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и детей;
 - организовать культурно-массовые мероприятия: чествование юбиляров, работников достигших высоких показателей в работе и т.д.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 8.1. 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 деятельности.
- 8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором. Увольнение работников, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, за грубое отношение к руководителю, и не посещающие производственные собрания (в год 3 раза) без уважительных причин, не принимающие в общественной жизни учреждения и наслег производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
- 8.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

- 8.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 8.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов Профсоюзных конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.8. 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 за грубое отношение к руководителю, не посещающие производственные собрания (3 раза в год) без уважительных причин, не принимающие в общественной жизни учреждения и наслег, с соблюдением общего порядка и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
- 8.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.
- 9.9. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда.
- 8.10. 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); -очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - -установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст. 218);
 - 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, (ст. 196 ТК РФ).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.
- 9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителя учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 9.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль по за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с улусным советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
- 9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 9.14. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхо-

вания. Контролировать своевременность представления работодателя в пенсионные органы достоверных сведений о зароботке и страховых работников.

9.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по усмотрению.

9.16. Осуществлять культурно- массовую и физкультурно - оздоровительную работу в учреждении.

11.Участие работников в оказании платных услуг.

11. Работники МБДОУ могут участвовать в приносящую доход деятельность, отвечающую целям создания МБДОУ в виде платных услуг юридическим и физическим лицам:

- изготовление, реализация и организация потребления продукции общественного питания;
- розничная торговля канцелярскими товарами и книжной продукцией;
- проведение мероприятий по организации досугов граждан;
- организация и проведение культурно-массовых мероприятий;
- организация выставок- продаж;
- оказание консалтинговых услуг по вопросам педагогической, психологической, управленческой деятельности.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (от одного года до трех лет).
(указать срок конкретно)

Он вступает в силу со дня подписания с 19 января 2018 года, т.е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором) (ст. 43 ТК).

10.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет 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.

При ликвидации МБДОУ «Теремок» коллективный договор

(работодателя)

сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК).

10.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

10.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (Приложение № 29 к коллективному договору) (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами

10.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение _____ дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

От «19» января 2018 г.

С коллективным договором ознакомлены:

Работники МБДОУ «Теремок»

1. Потапова И.С- заведующая-
2. Аргунова М.И – ст.воспитатель-
3. Попова М.И- воспитатель-
4. Лопатина Т.С –воспитатель-
5. Дедюкина К.А- воспитатель-
6. Лопатина Д.К- воспитатель-
7. Быгынанова Л.А- Педагог-психолог-
8. Иванова Т.Н- музык.руководитель-
9. Антоева А.А- мл.воспитатель-
10. Бурмистрова В.Ф- мл воспитатель-
11. Никифорова Л.К- мл.воспитатель-
12. Афанасьева Л.И- завхоз –
13. Кузьмина Л.М- повар-
14. Маркова Е.Р- пом.повара-
15. Захаров Р.Р- подсобный рабочий-
16. Ермолаев А.П- сторож-дворник-
17. Луковцева С.И- сторож- дворник-
18. Дьяконова О.С- воспитатель-

