

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
г. ИРКУТСК
АДМИНИСТРАЦИЯ
КОМИТЕТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКЕ И КУЛЬТУРЕ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
(ДО КСПК).

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
города Иркутска детский сад № 10
(МБДОУ г. Иркутска детский сад № 10)

664020, город Иркутск, улица Новаторов, дом 38, тел: 32-57-54, факс (3952)32-57-54
E-mail:mdoul0irk@yandex.ru
ИНН 3810034927 ОГРН 1043801428274

Коллективный договор

Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города Иркутска
детского сада № 10

Срок действия: с 26.11.2018 г. по 25.11.2021 г.

Утвержден на общем собрании работников
Протокол № 6 от 23.11.2018 г.

Представитель работодателя: Е.А. Бояркина
Заведующий МБДОУ г. Иркутска детского сада № 10
Телефон: 32 – 57 – 54

Представитель работников: М.Н. Ракова
председатель первичной профсоюзной организации
Телефон: 32 – 57 – 54

Численность работников: 85 человек
Членов профсоюза: 24 человека

г. Иркутск - 2018г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении г. Иркутска детском саду № 10 (далее Учреждение) социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Коллективный договор заключен между коллективом работников Учреждения, представляемым председателем первичной профсоюзной организации М.Н. Раковой (далее - профком), с одной стороны и работодателем, в лице заведующего Учреждением Е.А. Бояркиной, в целях обеспечения трудовых, социальных прав в соответствии с Конституцией, трудовым законодательством Российской Федерации.

1.3. Положения коллективного договора распространяются на всех работников 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. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и являются ничтожными.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с 26.11.2018 г. по 25.11.2021 г. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом 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 Учреждении.

2.4. Получение работником экземпляра трудового договора

подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

2.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем Учреждения.

2.6. Трудовой договор с работником Учреждения заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ либо иными федеральными законами.

2.7. В трудовом договоре с работником Учреждения оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе 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:

2.10.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров по имеющимся вакансиям;

2.10.2. Осуществлять прием и увольнение работников в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ;

2.10.3. Не допускать нарушений трудового законодательства - установленных норм труда и отдыха, правил наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий;

2.10.4. Не допускать массового сокращения численности работников без согласия профсоюзного комитета;

2.10.5. Осуществлять предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца письменно персонально и под роспись;

2.10.6. При принятии решения о ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации, и возможном расторжении трудовых договоров работодатель не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.10.7. С целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

2.10.7.1. Отказаться от найма рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

2.10.7.2. В первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

2.10.7.3. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.10.8. Осуществлять работу по аттестации педагогических работников;

2.10.9. Вновь принятых работников знакомить под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, действующими в Учреждении;

2.10.10. Извещать работников Учреждения об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее, чем за 2 месяца;

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

2.11. Работники обязаны:

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

2.11.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

2.11.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.11.4. Создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе;

2.11.5. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещении и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.12. Профком Учреждения обязан:

2.12.1. Осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением руководителем Учреждения трудового законодательства;

2.12.2. 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;

2.12.3. Контролировать выполнение настоящего коллективного договора.

2.13. Стороны определили следующие формы участия представительного органа работников в управлении Учреждением:

- 2.13.1. Участие в производственных совещаниях;
 - 2.13.2. Участие в разрешении трудовых споров;
 - 2.13.3. Консультации с работодателем по различным вопросам совершенствования социально - трудовых отношений;
 - 2.13.4. Учёт мнения профкома или согласование с профкомом;
 - 2.13.5. Получение от работодателя доступной информации.
- 2.14. Стороны договорились, что работодатель удерживает из заработной платы члена профсоюза взнос в размере 1% от заработной платы и перечисляет на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации.

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

3.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников - 36 часов, для педагогических работников групп компенсирующей направленности - 25 часов, для учителей - логопедов 20 часов, музыкальных руководителей 24 часа, инструктора по физической культуре 30 часов, педагог дополнительного образования 18 часов. Рабочее время каждой категории работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.2. Время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. График смен педагогических работников и обслуживающего персонала утверждаются заведующей Учреждением и доводятся до работников не менее, чем за месяц.

3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового Кодекса РФ. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск сроком 42 календарных дня, педагогическим работникам, работающим с детьми с ограниченными возможностями здоровья 56 календарных дней. Всем категориям работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, в соответствии с Законом Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»,

продолжительностью 8 календарных дней. Руководителю учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день 3 календарных дня. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.5. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

3.6. Работникам Учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173, 173.1, 174 и иных норм Трудового кодекса РФ.

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

3.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

3.8.1. временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;

3.8.2. Исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

3.8.3. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.9. Стороны пришли к соглашению:

3.9.1. Предоставлять ежегодный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника с указанием причины в следующих случаях:

3.10.1.1. При рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;

3.10.1.2. При сопровождении родителями первоклассника в школу – до 10 календарных дней;

3.10.1.3. В связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

3.10.1.4. Для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;

3.10.1.5. На похороны близких родственников – до 3 календарных дней;

3.10.1.6. За разработку индивидуальных программ обучения – до 3 календарных дней;

3.10.1.7. Регистрации брака – до 3 календарных дней;

3.10.1.8. Работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

3.10.1.9. 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

3.10.1.10. В других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

3.11. При увольнении работника, ему выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с коллективным договором, локальным положением об оплате труда, штатным расписанием.

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Сроки выплаты заработной платы: **11 числа** - заработная плата за вторую половину месяца, следующего за отчетным, **26 числа** – заработная плата за первую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.4. Руководитель Учреждения обеспечивает своевременное и правильное установление стимулирующих и компенсационных выплат согласно локальных правовых актов (положений) об оплате труда.

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

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере установленном ст.236 Трудового кодекса РФ.

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

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны пришли к соглашению:

5.1. Профсоюзная организация ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, работодатель совместно с профсоюзным комитетом ходатайствует перед органом местного самоуправления предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2. Профсоюзная организация, по заявлению работников, оказывает материальную помощь работникам (членам профсоюзной организации), уходящим на пенсию по старости, инвалидам, а также в случае длительной болезни и чрезвычайных социально - бытовых обстоятельствах, по утвержденному с учетом мнения профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и размера.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует право работника на охрану труда и обязуется обеспечить защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов, создание необходимых санитарно - гигиенических условий труда для предупреждения травматизма и профессионального заболевания работника, а также обязуется:

6.1.1. Проводить со всеми поступающими на работу, обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.2. Обеспечивать наличие нормативных документов и справок документов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счет Учреждения;

6.1.3. Разрабатывать инструкции по охране труда для работника исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы, с учетом статьи

212 Трудового кодекса Российской Федерации, на основе межотраслевой или отраслевой типовой инструкции по охране труда (а при ее отсутствии - межотраслевых или отраслевых правил по охране труда), требований безопасности, изложенных в эксплуатационной и ремонтной документации организаций-изготовителей оборудования, а также в технологической документации организации с учетом конкретных условий производства. Эти требования излагаются применительно к должности, профессии работника или виду выполняемой работы. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзной организации (обновлять в соответствии с изменениями в законодательстве и не реже одного раза в пять лет);

6.1.4. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструктажей по охране труда;

6.1.5. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе будут входить члены профкома (к началу учебного года);

6.1.6. Обеспечивать в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

6.2 Профсоюзная организация обязуется:

6.1.1. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения отдыха детей работников. Ежегодно организовывать приобретение путевок на лечение и отдых.

6.1.2. Не реже 1 раза в квартал организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения и проводить работу по оздоровлению работников Учреждения и их детей.

6.1.3. Содействовать работодателю в обеспечении охраны труда и безопасных условий труда работников, предупреждению детского травматизма, а так возникновению производственного травматизма.

7. КОНТРОЛЬ ПО ИСПОЛНЕНИЮ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

7.1. Контроль по исполнению настоящего коллективного договора осуществляется его сторонами или их представителями.

7.2. Стороны обязуются:

7.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

7.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля по исполнению коллективного договора.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

8.3. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением.

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

8.6. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения города
Иркутска детского сада № 10
М.Н. Ракова _____
23.11.2018 г.

Заведующий Муниципального
бюджетного дошкольного
образовательного учреждения
города Иркутска детского сада № 10

Е.А. Бояркина _____
23.11.2018 г.



КОПИЯ ПО ПСИХОЛОГИЧЕСКОМУ КОНСУЛЬТИНГУ
ДЛЯ ВОРА

1. В процессе психологического консультирования выявлены следующие факты:
2. Психологическое консультирование проводилось в форме индивидуальных консультаций.
3. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
4. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
5. В процессе консультирования выявлены следующие факты:

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПСИХОЛОГА

1. Психологическое консультирование проводилось в форме индивидуальных консультаций.
2. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
3. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
4. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
5. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
6. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
7. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
8. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
9. В процессе консультирования выявлены следующие факты:
10. В процессе консультирования выявлены следующие факты:

Прошито, пронумеровано,
скреплено печатью
В количестве « 10 » листов
десати мед
Заведующая МБДОУ
г. Иркутска детский сад №10
Бояркина Е.А. Боя

