

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 15 «Березка» Левокумского
муниципального округа Ставропольского края
на 2021-2024 г.г.

с. Владимировка
2021 г.

Управление труда и социальной защиты населения администрации Левокумского муниципального округа Ставропольского края Коллективный договор зарегистрирован в уведомительном порядке
за № 162-11 от 24 сентября 2021 г. рег. специалист В.И. Вдовина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении « Детский сад № 15 «Березка» Левокумского муниципального округа Ставропольского края

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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 установленными законами иными нормативными правовыми актами.

1.3 Коллективный договор заключен между работодателем и работниками учреждения.

1.4 Сторонами Коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации – Н.А.Калайтановой;

работодатель в лице заведующего – Е.А.Чаликовой.

1.5 Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.10 При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11 При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12 В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.14 Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.15 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.16 Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами .

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, профессиональность, режим рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме.

2.5. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3. Работодатель обязуется:

3.1 Уведомлять профком в письменном виде о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование

3.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учётом мнения профкома.

3.3 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

Стороны договорились, что:

3.4. Преимущественное право оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.5 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

3.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении: в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2 Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения

Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года;
 - повышать квалификацию помощников воспитателя согласно требованиям законодательства.
- в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профобразования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ; предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профобразование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение №1), годовым календарным учебным графиком, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения.

5.2 Для женщин проживающих и работающих в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая

не может превышать 36 часов в неделю, и 40 часов в неделю для мужчин соответственно.

5.3 Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм педагогической работы, установленных за ставку зарплаты, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Музыкальному руководителю устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю, инструктору по физической культуре – 30 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время, неполный рабочий день устанавливается по согласованию с работодателем в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет;
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

5.5 Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогам - продолжительностью 42 календарных дня. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника по согласованию с работодателем, в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.6 Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

5.7 В периоды отмены образовательного процесса по учреждению педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме. Во время ремонтных работ, по мере необходимости, все сотрудники учреждения могут привлекаться для проведения дополнительных работ, от выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

5.8 Работодатель обязуется:

- предоставлять работникам отпуск с сохранением места работы и заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу- 1 сентября - 0,5 дня;

- для сопровождения детей старшего школьного возраста в школу- 25 мая – 2 часа;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы (работника, или его детей) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители) – 3 дня;
- предоставить сотрудникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции дополнительный оплачиваемый выходной день в день вакцинации по согласованию с заведующим ДОУ;
- в таблице учета использования рабочего времени обозначить этот день кодом «ОВ» - оплачиваемый выходной
- оплатить его как обычный рабочий день, в размере средней заработной платы.

5.9. 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 учреждением и Уставом учреждения.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма 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 ст.108 ТК РФ.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МКДОУ «Детский сад №15 «Березка» Левокумского муниципального округа Ставропольского края, утвержденного приказом № 27-од от 25.02.2021 года (приложение №2).

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

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

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме ежемесячно за текущий месяц. Днями выплаты заработной платы являются числа - 10 число следующего месяца, авансирование - 25 числа текущего месяца. Выплата заработной платы перечисляется по письменному заявлению

работника на расчётный счёт в банке. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок.

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

- оплату труда исходя из минимальных должностных окладов, установленных в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями;
- компенсационные и стимулирующие выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда, выплачивается заработная плата в размере не ниже МРОТ.

6.7. Изменение минимальных должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты зарплаты производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроками выплаты зарплаты работникам несет руководитель учреждения.

7. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предусматривающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственность должностных лиц.

7.2. Обеспечит проведение в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома. В состав комиссии по СОУТ в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.3. Производить 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 пострадавшим. Организовать

проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало нового учебного года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт учреждения.

7.5. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового договора вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника.

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

7.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.8. Пересмотр инструкций по охране труда производить с учётом мнения профсоюзного комитета 1 раз в 5 лет.

7.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.11. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников и диспансеризации.

7.12. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа оформить и пополнять материалами информационный стенд, проводить информационно-методическую работу по вопросу ВИЧ/СПИДа.

7.13. Работодатель совместно с Профсоюзом, комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в Организации, выполнением Соглашения по охране труда (приложение №3) и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной и коллективной защиты

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

8.1 Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников.

8.2 Работникам учреждения предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 164-188 ТК РФ)

8.3 Выплачивает меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг, установленные Законом Ставропольского края «О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан, работающих и проживающих в сельской местности» в виде ежемесячной денежной компенсации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

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

9.2.Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из зарплаты работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5.Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

9.6.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего органа.

9.7.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социального развития учреждения.

9.8.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10.Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя
- разделение рабочего времени на части
- запрещение работы в выходные и праздничные дни
- очередность предоставления отпуска
- установление зарплаты
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка
- создание комиссий по охране труда

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей
- установление сроков выплаты зарплаты работникам.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально - трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из зарплаты на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их отдыха.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педработников учреждения.

10.8. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать представленные работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2 Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и Профсоюз.

11.3 Рассматривают в кратчайшие сроки все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты с его выполнением.

11.4 Соблюдают установленный законодательством порядок индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

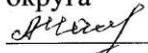
11.5 В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6 Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания.

11.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

заведующий МКДОУ
«Детский сад № 15 «Березка»
Левокумского муниципального
округа

 Е.А.Чаликова

«17» декабря 2021 года

от работников:

председатель первичной
профсоюзной организации
МКДОУ «Детский сад №15»

 Н.А.Калайтанова

«17» декабря 2021 года

