

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Новомичуринский детский сад №6»
(полное наименование организации)

на 2021 – 2024 годы



[Handwritten signature]

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ
РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ
390005, г. Рязань,
ул. Ленинского Комсомола, д. 7
Зарегистрировано 14.05.2021
№ 180 Шмидт

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ «Новомичуринский детский сад №6»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице уполномоченного представителя от коллектива Гуськовой Ольги Петровны

работодатель в лице его представителя – заведующей Агафоновой Галины Григорьевны (далее - работодатель)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.10. В соответствии с действующим законодательством, стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2024 г.

1.12. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

2. Оплата и нормирование труда. Гарантии и компенсации.

2.1. Оплата труда работникам учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников МДОУ «Новомичуринский детский сад №6».

2.2. Заработанная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.

2.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) 2 раза в месяц: 15 и 30 числа каждого месяца путем перечисления ее на банковскую карту Работника.

2.4. Размер минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

2.5. Размер заработной платы педагогических работников не может быть ниже средней экономической по региону.

2.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.7. В соответствии со статьей 187 ТК РФ педагогическим работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

2.8. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых ФСС выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством. Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Педагогическим работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере 5.000 рублей при увольнении.

2.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в размерах, предусмотренных законодательством. Перечень работ с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, за которые производятся доплаты, а также размеры доплат приведены в Положении об оплате труда.

2.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя по согласованию с уполномоченным представителем от коллектива. Максимальным размером не ограничиваются.

2.12. В учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы в учреждении;
- премиальные выплаты по итогам работы.
- молодым специалистам;

- победителям муниципального и победителям, и лауреатам регионального конкурса «Воспитатель года России»;

2.13. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного по смете на текущий год. Премирование производится за качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей.

2.14. Выплаты стимулирующего характера распространяются между всеми категориями работников учреждения.

2.15. Ежемесячно, перед получением заработной платы, всем работникам выдаются расчетные листки, утвержденные по согласованию с уполномоченным представителем от коллектива, с указанием всех составных частей заработной платы.

2.16. Оплата в период карантина или других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в полном объеме в соответствии с действующим законодательством РФ.

3. Гарантии при возможном высвобождении кадров, обеспечение занятости.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, администрация учреждения в письменной форме сообщает об этом уполномоченному представителю от коллектива не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, администрация Учреждения не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово - экономического положения учреждения.

3.3. При сокращении численности работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении более 20 лет.
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением;
- одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- неосвобожденным председателям первичных профсоюзных организаций;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать сохранение рабочего места за женщиной в течении 3-х лет после рождения ребенка.

3.6. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, приобрести другую профессию.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с выходными днями в субботу, воскресенье и праздничные дни, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы).

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и графиком работы сотрудников (ст.91 ТК РФ) (приложение №1 и приложение №2), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения (по согласованию) с уполномоченным представителем от коллектива, настоящим коллективным договором, иными локальными актами и личными планами работников.

4.1.3. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.2. Стороны подтверждают:

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с уполномоченным представителем от коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и уполномоченного представителя от коллектива. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и уполномоченного представителя от коллектива.

4.2.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ)

4.2.2. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

4.2.3. Педагогическим работникам Учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации предоставляется, по их заявлению, длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются уставом образовательного Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

на основании письменного заявления Работника предоставлять отпуск (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- 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;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу 1 календарный день;

- Для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня.

5. Охрана труда.

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Знакомить Работника при приеме на работу с требованиями охраны труда.

5.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивать условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

5.1.3. Совместно с уполномоченным представителем от коллектива разрабатывать ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение. (Приложение №3)

5.1.4. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента.

5.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение №4).

5.1.6. Своевременно проводить обучение по охране труда, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей, в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

5.1.7. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками и вести их учет.

5.1.8. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

5.1.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.10. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.1.11. Обеспечивать нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа специалиста по охране труда Учреждения.

5.1.12. Обеспечивать за счет средств учреждения прохождения работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

5.1.13. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2. Уполномоченный представитель от коллектива:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

5.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, моющих и чистящих средств.

5.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

5.2.4. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

5.2.5. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда.

5.3.1. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

5.3.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.4. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выбранного уполномоченного представителя от коллектива в количестве 5 человек.

6. Профессиональная подготовка и повышение квалификации

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже 1 раза в 3 года (педагогический персонал), 1 раз в 5 лет (медицинский персонал).

6.2.2. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующую оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.3. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации при установлении квалификационной категории;

- бесплатность прохождения аттестации для работников МДОУ,

- вводится в обязанность каждого педагогического работника и руководителя, не имеющих квалификационной категории, прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.

7. Гарантии деятельности уполномоченного представителя от коллектива:

7.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности уполномоченного представителя от коллектива определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Предоставляет уполномоченному представителю от коллектива бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы и проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

7.2.2. Предоставляет уполномоченному представителю от коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

7.3. Стороны:

7.3.1. Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативами правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего

трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

К настоящему коллективному договору прилагаются:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 4 . График рабочего времени сотрудников МДОУ «Новомичуринский детский сад №6».

Прошито, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью
21 (Двадцать один) лист.

Заведующая МДОУ

«Новомичуринский детский сад №6»

Агафонова Г.Г.

