

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения

«Детский сад № 10»

Левокумского муниципального района

Ставропольского края

на 2022-2026 гг.

с. Турксад

Управление труда и социальной защиты
населения Л/к: левокумского района

Коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке

за № 6522/Д от 20 декабря 2022 г.

Регистрацию произвел:
В.И. Козьмина

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

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 № 10» Левокумского муниципального района 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 с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, гарантий, льгот.

1.4 Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя- председателя первичной профсоюзной организации – Абдулкеримовой Р.К. и работодатель в лице заведующего – Багатириной Е.А. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем.

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

1.9 При смене формы собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10 При ликвидации учреждения договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

1.15 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка
- положение об оплате труда работников
- соглашение по охране труда
- положение о моральном и материальном стимулировании работников

1.17 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию
- участие в разработке и принятии договора.

2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1 Содержание трудового отношения, 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.

2.2 Трудовые отношения заключаются 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 Трудовые отношения с работником, как правило, заключаются 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 трудовых отношениях 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 О введении изменений условий трудовых отношений 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 течении 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.

2.6 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 Прекращение трудовых отношений с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3 РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.6 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

3.7 Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- повышать квалификацию педработников не реже чем один раз в три года.
- 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.

4 ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

4.5 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

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

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

Стороны договорились, что:

4.8 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.

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

4.10 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.

5 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.5 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.6 Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.7 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 заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.8 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем
- 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

5.9 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 в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10 Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье – 3 дня
- в случае свадьбы (работника, или его детей) – 3 дня
- на похороны близких родственников – 3 дня

5.11 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.

5.12 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6 ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.5 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников образовательных учреждений.

6.6 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.

6.7 Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются числа: 20 число текущего месяца, 5 число следующего месяца.

6.8 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

6.9 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 заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

7 ОХРАНА ТРУДА

Работодатель 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 Обеспечить проведение в учреждении специальной оценки рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии 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 Обновить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома.
- 7.9 Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.10 Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 7.11 Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.12 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.13 Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

7.14 Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников.

7.15 Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.16 Проводить информирование сотрудников по профилактике ВИЧ/СПИД. Предоставлять своевременную и актуальную информацию.

8 ГАРАНТИИ КОМПЕНСАЦИИ.

8.1. В дошкольном образовательном учреждении устанавливаются следующие нормы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота дошкольного образовательного учреждения;
- звание «Ветеран дошкольного образовательного учреждения»;
- звание «Заслуженный работник дошкольного образовательного учреждения»;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок;
- доплата педагогическим работникам, реализующим образовательную программу в размере 2000 рублей;

Стороны договорились о том, что:

8.1 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

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

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

8.5 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.

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

8.7 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся 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.

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

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

8.10 Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- рассмотрение 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.
- гарантии предоставления спецодежды – поварам (фартуки, спец. костюмы, помощникам воспитателя- (фартуки, косынки), дворнику -(садовый инвентарь), сторожам- (осветительные приборы).

9.ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, что:

8.2 Работодатель направляет колдоговор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду

8.3 Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению колдоговора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников

8.4 Рассматривают в кратчайшие сроки все возникающие в период действия колдоговора разногласия и конфликты с его выполнением

8.5 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

8.6 В случае нарушения или невыполнения обязательств колдоговора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством

8.7 Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания

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

ПОДПИСИ СТОРОН

от работодателя:

Заведующий МКДОУ

«Детский сад № 10



Багатинова Е. А.

«27» 11. 2022 г.

от работников:

председатель первичной

профсоюзной организации

образовательного учреждения



Абдулкеримова Р.К.

1. 2022 г.