

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Усть-Баргузинский детский сад «Солнышко» общеразвивающего вида

На 2022-2025год

От работодателя:

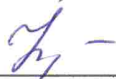
Заведующая МБДОУ



Миронова Н.И.

от работников:

председатель первичной профсоюзной
организации МБДОУ

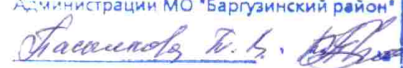


Ларионова Н.В.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию по охране
труда.

Регистрационный № _____ от _____ 2022г

Руководитель по труду: _____ Т.В Пасынкова

Коллективный договор
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации МО "Баргузинский район"
Регистрационный № 26 от 11.08.2022
Заведующий органом по труду:
Главный специалист
Администрации МО "Баргузинский район"


1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБДОУ «Усть-Баргузинском детском саду «Солнышко»».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения являющиеся членами профсоюза, в лице профкома;
- работодатель в лице заведующей Мироновой Н.И .

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7 При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

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

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение об охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами;
- положение о комиссии по трудовым спорам МБДОУ «Усть-Баргузинский детский сад «Солнышко»
- положение о стимулирующих выплатах.
- Другие локальные нормативные акты.

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

- учет мотивированного мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ , в том числе объем педагогической нагрузки режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и письменной форме.

Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу. Разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев. Оговоренных согласно Ст.74 ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Уменьшение или увеличение объема педагогической нагрузки педагогов возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях:

* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца;

* восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту работу;

* возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска

В указанных пунктах (по инициативе работодателя) для изменения педагогической нагрузки согласие работника не требуется.

2.6. По инициативе работодателя изменения условий трудового договора допускается только на один учебный год в связи с изменениями

организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций (ст.73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее за 2 месяца (ст 73, 163 ТК РФ).

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 состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом учреждения.

2.8 Трудовой договор может быть расторгнут согласно Ст.77, Ст. 80, Ст. 81 ТК РФ. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя производится в день увольнения работника.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ :

Повышать квалификацию пед. работников не реже чем один раз в пять лет.

*В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст187 ТК РФ).

*Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня образования впервые, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

*Организовывать проведение аттестации пед. работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

4.1. Работодатель обязуется :

* Уведомлять профком в письменной форме 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(ст.82ТКРФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень, вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

*Работникам, получившим уведомление об увольнении по п 1 и п 2 ст.81ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

*Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией(п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ, ЧТО:

◆ Преимущественное право на оставлении на работе при сокращении 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; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные представители первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж до 1 года.

*При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем ранее, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращения штата.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1 Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочие время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

*Для работников учреждения продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю за ставку заработной платы.(ст.332 ТК РФ).

* Работа в выходные и нерабочие праздничные запрещена.

*В случаях, предусмотренных ст.153 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возраст; до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

◆ Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем и не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

• Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам занятых на работах с вредными условиями труда согласно карт аттестации рабочих мест по 7 кд Ст.117 ТК РФ, работникам работающих в районах приравненных по местностям к Крайнему Северу 16 календарных дней. Ст.321 ТК РФ

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией(ст. 126 ТК РФ).

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

♦ *Работникам организации, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции COVID-19 предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня за 2-х компонентную и один день за вакцинацию однокомпонентной. Учитывая финансово-экономическое положение учреждения выходные дни за вакцинацию работникам занятых на группах (воспитатели и младшие воспитатели), пищеблоке, подсобного рабочего кухни, уборщика служебных помещений приравниваются дополнительно в летнее время к отпуску. Дворник, прачка, кастелянша, старший воспитатель предоставление отгулов в любое время года.*

♦ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье—5 календарных дней;
- для проводов сына в армию—3 дня; в случае свадьбы работника (детей работника)—5 дней; на похороны близких родственников—5 дней;

♦ работающим пенсионерам по старости—14 дней;

♦ не освобожденному председателю профсоюзной организации—5 дней. (Ст.128 ТК РФ)

♦ Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения. (ст.335 ТК РФ)

♦ Общими выходными являются суббота и воскресенье.

♦ Время перерывов для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, график сменности устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

♦ Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и питания одновременно с воспитанниками.

♦ Время 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

6.1. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от стажа работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.2. А работников из числа рабочих—устанавливается базовый оклад и надбавки, предусмотренные для этих категорий работников.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются дни **25 и 10 числа каждого месяца.**

Заработная плата включает в себя:

♦ оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;

♦ Дополнительный отпуск 7 кд. и доплаты за условия труда-12% поварам.

Прачке-8% , Младшим воспитателям-4% без дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда от 19.01.2018г

♦ выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда Ст 616 ТК РФ, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местности приравненной к районам Крайнего Севера Ст.321 ТК РФ

♦ Изменение разрядов оплаты труда и заработной платы педагогических работников производится:

-при увеличении стажа педагогической работы.

-при присвоении квалификационной категории—со дня вынесения решения аттестационной комиссии-

-при присвоении почетного звания со дня присвоения;

-при появлении у работника права на изменение разряда оплаты труда или ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки(оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

-На педагогических работников на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки...

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в учреждении вне очереди.

7.1.2. Обеспечивает предоставление работникам гарантий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании».

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест, **оценку рисков** и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию профкома).

В состав комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

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

8.1.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.4. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.5. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда. Ст 147 ТК РФ.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 221 ТК РФ)

8.1.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием, условиями, и охраной труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

8.1.14. Обеспечить прохождение работниками обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9.1. Стороны договорились о том, что :

9.2 Не допускается ограничение гарантированных законом трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника

в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3 Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2; подпункт «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений).

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляют на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель высвобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов в созываемых профсоюзом съездах, конференциях, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» и 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.9 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

9.10 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда социальному страхованию и других (ст. 52-53, 370-372 ТК РФ);

9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ); привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 135 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения I года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работниками (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10.1. Профком обязуется:

10.1.10.3. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по

обязательному социальному страхованию.

10.5. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно подавать заявки уполномоченному району, города.

10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников учреждения.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

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

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны договорились, что Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.