

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад № 19 «Родничок»
Левокумского муниципального округа
Ставропольского края
на 2021-2024 гг.

От работодателя:
Заведующий МКДОУ
«Детский сад № 19 «Родничок»
Радченко И.Ф.

02.08.2021 год



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Ганшке В.Н.
02.08.2021 год

Управление труда и социальной защиты
населения администрации Левокумского муниципального округа
Ставропольского края
Коллективный договор зарегистрирован
в уведомительном порядке

за № 95-21 « 12 » августа 2021 г.
Регистрацию произвел:
С.Ф. С.Ф. Профсоюз

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №19 «Родничок» Левокумского муниципального округа Ставропольского края (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор составлен с учетом требований краевого отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников Учреждения, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий компенсаций.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный руководителем Учреждения в лице заведующего Радченко Ирины Федоровны (далее «Работодатель»);
- работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя Ганшке Валентины Николаевны (далее «Профсоюз»).

1.5. Действия Коллективного договора распространяются на:

- всех работников Учреждения.

1.6. Коллективный договор заключается на срок 2021-2024 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.7. В Коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в виде приложения к настоящему Коллективному договору.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой – хранится у Работодателя. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении данным Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, с состоянием условий и охраны труда.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.3. Формы трудовых договоров для различных категорий работников разработаны работодателем с учетом мнения Профкома.

2.4. В целях защиты персональных данных работников Работодателем совместно с профкомом разработано Положение о порядке хранения и использования персональных данных работников.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор, но не более 5 лет). Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается трудовой договор на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

2.6. При приеме на работу может устанавливаться испытание, сроком до 3-х месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, льготы, компенсации и др.

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

2.8. Об изменении обязательных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.9. С письменного согласия работника при условии установления дополнительной оплаты могут быть расширены его трудовые функции без изменения трудового договора (ст.60.2 ТК РФ).

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Организации, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

- свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;
- преимущественное право возвращения в образовательное учреждение и занятие вакантных мест;
- посещение детских дошкольных учреждений детьми высвобождаемых работников на равных условиях с работающими.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории работников:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (пенсионера);

При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 1% рабочих мест для трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные учреждения среднего (полного) образования, образовательные учреждения начального профессионального образования.

Работодатель ежегодно рассчитывает количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов (1%), исходя из среднесписочной численности работников на начало года, и поддерживает эту численность в течение календарного года. Принимает меры по соблюдению квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других категорий граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве. Работодатель утверждает рассчитанную квоту рабочих мест для трудоустройства инвалидов локальным нормативным правовым актом.

IV. РАЗВИТИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

Работодатель утверждает графики курсовой переподготовки и прохождения аттестации:

Целью методического сопровождения является создание и развитие разносторонних условий для самостоятельного решения субъекта педагогической деятельности своих профессиональных задач.

Работодатель сотрудничает с учреждениями профессионального образования, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в образовательного учреждения, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза в Правилах внутреннего трудового распорядка. **(Приложение № 1).**

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю.

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) продолжительностью не менее 48 часов. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью обслуживающему персоналу 28 календарных дней, педагогам удлиненные отпуска - 42 календарных дня.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Супруги (родители и дети), работающие в одном образовательном учреждении, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- Для проводов детей в армию – 2 дня;
- В случае свадьбы работника – 3 дня;
- В случае свадьбы детей работника – 2 дня;

- На похороны близких родственников – 3 дня (дети, муж, родители, брат, сестра, свекор, свекровь).
- На похороны родственников второй очереди – 1 день (тетя, дядя, племянники, двоюродные брат, сестра).
- Работникам, прошедшим и принявшим решение пройти вакцинацию от новой коронавирусной инфекции, предоставляются 2 оплачиваемых нерабочих дня.

1. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

4. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются Коллективным договором.

5. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом Учреждения.

6. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, групп.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

VI. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливает Работодатель с учетом мнения Профсоюза в Положении об оплате труда (**приложение 3**).

Оплата труда Работодателя, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий и выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при переводе на другую постоянную ниже оплачиваемую работу, при освоении новых производств (продукции) производится в следующем порядке:

- подсобный рабочий -12%
- повар (за работу у горячих плит) - 12%
- рабочий по стирке белья - 12%
- завхоз (работа без автоматизации)- 12%
- помощник воспитателя - 10%
- помощникам воспитателей за осуществление воспитательных функций - 30%.
- всем работникам за работу в местностях с особыми климатическими условиями – 15%
- имеющим почетное звание - 15 % от оклада.
- руководителю и педагогическим работникам за работу в сельской местности - 25%

Работникам в случае направления в служебную командировку возмещаются полностью расходы при предъявлении билетов за проезд в транспорте и квитанции об оплате жилья.

Работникам на период профессиональной подготовки и переподготовки сохраняется средняя заработная плата.

Лицам, работающим по совместительству, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим КД для работников образовательного учреждения.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы в образовательном учреждении применяется порядок расчета, предусмотренный ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Заработная плата работникам выплачивается ежемесячно за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца, заработная плата – 10 числа месяца следующего за отчетным, безналичным путем перечисления. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет выделенных бюджетных ассигнований.

7.2 . Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель и Профком совместно ежегодно разрабатывают и утверждают соглашение по охране труда в образовательном учреждении, которое является неотъемлемым приложением к настоящему КД (**приложение № 4**).

8.2. С целью улучшения условий труда в образовательном учреждении стороны приняли на себя следующие обязательства:

8.2.1. Работодатель:

Обеспечивает право работников образовательного учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм (ст.219 ТК РФ).

Разрабатывает систему управления охраной труда в образовательном учреждении.

Привлекает представителей Профкома к участию в комиссиях по приёму образовательного учреждения к новому учебному году.

Проводит с работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организует проверку знаний по охране труда на начало каждого учебного года.

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

Обеспечивает работников специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (**приложение №4**)

Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ).

Обеспечивает своевременное отчисление средств на обязательное социальное страхование работников образовательного учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства.

В случае отказа работника от выполнения трудовых функций при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие зафиксированного невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

Разрабатывает и утверждает по согласованию с Профкомом инструкции по охране труда рабочих мест (ст.212 ТК РФ).

Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

Осуществляет совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

Организовывает в установленные сроки прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, согласно Перечня профессий и должностей работников, подлежащих обязательным предварительным при поступлении на работу и периодическим медицинским осмотрам.

Работодатель применяет меры по профилактике ВИЧ/СПИДА на рабочих местах: предоставление работникам актуальной и своевременной информации (научной, социально-экономической).

Информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

Работодатель имеет право не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 213 ТК РФ)

8.2.2. Профком:

Осуществляет общественный контроль по защите прав членов Профсоюза образовательного учреждения на охрану труда.

Инициатирует создание в образовательном учреждении комиссии по охране труда, организацию ее эффективной работы.

Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

Оказывает консультативную помощь членам Профсоюза по вопросам охраны труда.

Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

8.3. Работодатель и комиссия Профкома по охране труда отчитываются два раза в год на заседании Профкома о выполнении соглашения по охране труда.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА РЕАЛИЗАЦИЕЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней со дня подписания.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.3. Стороны создают постоянно действующую комиссию в количестве 4 человек (**приложение № 4**).

Заседания комиссии проводятся не реже 2 раз в год.

10.4. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего КД доводятся до сведения работников на общем собрании 1 раз в год и размещаются на сайте учреждения.

10.5. В 10-ти дневный срок со дня подписания Коллективного договора стороны разрабатывают и принимают план мероприятий на очередной год, в котором устанавливаются объемы работ, сроки их выполнения, ответственные исполнители.

10.6. Внесение дополнений или изменений в КД осуществляется только по представлению комиссии и утверждается совместным решением работодателя и профкома.

10.7. В порядке контроля за выполнением КД работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего коллективного договора.

10.8. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3 лет.

10.9. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

ПРОТОКОЛ № 3

от 16 июня 2021 года

собрания трудового коллектива МКДОУ «Детский сад № 19 «Родничок»
Левокумского муниципального округа Ставропольского края

Председатель: Радченко И.Ф. - заведующий

Секретарь: Грибко Ю.В. – воспитатель

Председатель профсоюзного комитета – В.Н. Ганшке – музыкальный
руководитель

Присутствовало: 19 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Утверждение редакции Коллективного договора на 2021- 2024 гг.

Постановили:

1. Утвердить Правила внутреннего трудового распорядка .
2. Утвердить редакцию Коллективного договора МКДОУ «Детский сад № 19 «Родничок» на 2021-2024 гг.

От работодателя

Заведующий МКДОУ
«Детский сад № 19 «Родничок»

И.Ф. Радченко

От работников

Председатель профсоюзного комитета
МКДОУ «Детский сад № 19 «Родничок»

В.Н. Ганшке

Секретарь:

Ю.В. Грибко