



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками МДОУ «Новомичуринский детский сад №1
(наименование организации)


Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
«19» апреля 2021 г. (протокол № 3)

Коллективный договор вступает в силу с «24» апреля 2021 г.
по «23» апреля 2024г.

От работодателя
Заведующая МДОУ


З.В. Богданова
(подпись) (расшифровка подписи)
М.П.

«19» апреля 2021 г.

От работников
Председатель профсоюзной
организации


Р.Р. Богачева
(подпись) (расшифровка подписи)
«19» апреля 2021 г.

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

1. 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 №1»

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, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком), в лице его председателя;

- Работодатель в лице его представителя – заведующей МДОУ (далее – работодатель)

1.4. 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 коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. При расторжении трудового договора руководителя Учреждения, изменения наименования Учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие.

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

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

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

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

1.15. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора еще 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 №1».

2.2. Заработанная плата работников 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. 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 председателем профсоюзной организации. 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;
- молодым специалистам;
- победителям муниципального и победителям и лауреатам регионального конкурса «Воспитатель года России»;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.13. Премирование по итогам работы за определенный период осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда, предусмотренного 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 выборным органом первичной профсоюзной организации, 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 профсоюзному комитету 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 и профкому 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:

- предпенсионного возраста (не более чем за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении более 20 лет;
- имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

- применяющим инновационные методы работы;
- совмещающим работу с обучением;
- одиноким родителям, 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) регулируется Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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) профкома, 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 профкомом 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 профкома.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника и выборного профсоюзного органа.

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:

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям первоклассников - 1-го сентября;
- 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 профкомом 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. Информировать работников (под роспись) об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

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

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

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

5.2. Профком:

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 профкома 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 профсоюзной организации.

7.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профкома и для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений.

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

7.2.3. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета Учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями Учреждения.

7.3. Стороны:

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

7.3.2. Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом Рязанской области «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного 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 порядке, установленном законом, нормативно - правовыми актами, 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 коллективный договор с приложениями 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.

