

ПРИНЯТО:

На общем собрании трудового коллектива
МБДОУ «Детский сад №1» с. Беляевка
Протокол №2 от «03» апреля 2023 года

Председатель
Профсоюзного комитета
Г.Н. Ионов
«03» апреля 2023 года

Заведующий МБДОУ
«Детский сад №1» с. Беляевка
А.И. Тукушева
«03» апреля 2023 года

Коллективный договор

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №1» с. Беляевка Беляевского района Оренбургской области
на 2023 – 2026 гг.

**Коллективный договор муниципального дошкольного бюджетного
образовательного учреждения «Детский сад №1» с. Беляевка
на 2023–2026 г.г.**

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МДОУ «Детский сад №1» с. Беляевка

Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в ТК РФ, Законах РФ «О коллективных договорах и соглашениях», «Занятости населения РФ», Федеральных законах «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда РФ».

Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профком):
- Работодатель в лице представителя–заведующей Тукушевой А.И.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют права уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. 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 сроком на 3 года .

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

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

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

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

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

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

Настоящий трудовой договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением учитывает мнения, согласования, предварительное согласование и др.):

- 1) правил внутреннего трудового распорядка;
- 2) положений об оплате труда работников;
- 3) соглашения по охране труда;
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) положение о премировании и поощрении работников при условии экономии фонда оплаты труда;

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:

- Учёт мнения (по согласованию) профкома;
- Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

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 трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается 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.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

В трудовом договоре оговариваются существующие условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

В течение года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

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

В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

Предоставлять гарантии и компенсации, педагогическим работникам, обучающимся по профилю, совмещающим работу с успешным обучением в

учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. 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. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учётом мнения (предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие 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 не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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 дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 36 часов в неделю.

Продолжительность отпуска для педагогических работников ДОУ 42 календарных дня.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, администрация предоставляет по желанию работника (заявление) в течение года отпуск без сохранения заработной платы:

- похороны родных и близких супруга (супруги) – 3 календарных дня.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья и другими уважительными причинами, администрация предоставляет по желанию работника (заявление) в течение года отпуск с сохранением заработной платы:

- на бракосочетание (работника и детей, внуков работника) – 3 календарных дня;

- в случае смерти близких родственников супруга (супруги): родителей, детей, родных братьев и сестер – 3 календарных дней;

- работником с ненормированным рабочим днем (заведующий, старший воспитатель, завхоз) – 5 календарных дней;

- в связи со свадьбой работника (детей, внуков работника) – 3 календарных дня;

- по случаю родов супруги – 3 календарных дня;

- для проводов детей и внуков в армию – 3 календарных дня;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;

- членам профкома – 3 календарных дня.

6. Оплата труда.

Стороны исходят из того, что:

Оплата труда педагогических работников, осуществляющий образовательный процесс, производится на основе Положения об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» Беляевского района Оренбургской области,

разработанного учреждением в соответствии с нормативными правовыми документами, регулирующими порядок формирования и расходования фонда оплаты труда работников на территории Оренбургской области, и принимается работодателем с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем образовательных учреждений, работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству.

Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Оренбургской области.

Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №1» с. Беляевка. Документ разрабатывается и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом.

Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца путём перечисления денежных средств на

банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 1 и 15 числа месяца.

Работодатель обязуется обеспечивать:

Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ). Сторожем оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере.

Оплату времени простоя не по вине работника - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Повышение заработной платы производится с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ).

Выплату педагогическим работникам ежемесячной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в соответствии с нормативными документами.

Работодатель обязуется:

6.9.1 Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом,

денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

8. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организованных технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроках их выполнения, ответственных должностных лиц.

Проводиться со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ.

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и др. средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

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

Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома ст. 212 ТК РФ.

Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием охраны труда и выполнением соглашения по охране труда.

Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт 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 счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.

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

Председатель может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в 6 месяцев.

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

Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

«___»_____20___г.

Председатель профкома

МБДОУ «Детский сад №1» с. Беляевка _____ Г. Н. Ионова

Заведующий

МБДОУ «Детский сад №1» с. Беляевка _____ А. И. Тукушева