

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

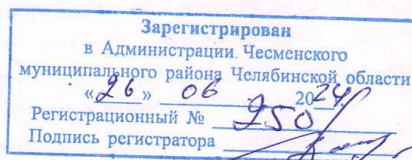
Лынова Р.Н.

Лынова Р.Н.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МДОУ «Камышинский детский сад
«Родничок»**

29.07.2024г -29.07.2029г



Количество сотрудников-6 чел.

Присутствовало -6 чел.

Протокол общего собрания работников учреждения № 03 от 29 июля 2024г

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Камышинский детский сад «Родничок» Чесменского муниципального района Челябинской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников дошкольного образовательного учреждения (далее - ДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации Лыновой Р.Н. (далее - профсоюз); работодатель в лице его представителя заведующего ДОУ Лыновой Р.Н. (далее - работодатель).

1.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре) и действует 3 года.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

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

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

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

1.14. Работодатель, признавая принципы социального партнерства, обязуется:

1) предоставляет Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) обеспечивает учет мнения профкома при:

– установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений

– соблюдает условия данного договора и выполняет его положения;

– знакомит с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. Профсоюз:

– способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

– представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза учреждения в муниципальных и других органах в комиссии по трудовым спорам и суде.

– представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

– выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

– оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

– содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

– организует правовой всеобуч для работников учреждения.

– осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы.

– осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

– осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

– осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонализированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

– организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

– содействует эффективной работе ДОУ

2. Трудовой договор

2.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

2.1.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.3. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников, выплат компенсационного и стимулирующего постоянного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.1.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.1.5. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность в письменной форме профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

2.1.6. Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

2.1.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, коллективным договором ДОУ.

3. Оплата труда

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Челябинской области, правовыми актами муниципального образования, заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого

месяца.

3.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников регулируются Положением об оплате труда работников МДОУ «Камышинский детский сад «Родничок» утвержденным работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.1.3. Заработная плата работников ДОУ представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. 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). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюза в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. 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).

3.2.3. Выплату сторожам (вахтерам) надбавки в размере 35% должностного оклада за работу в ночное время (с 22.00 до 6.00).

3.3. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (федеральный закон от 25.11.08. № 216 - ФЗ, федеральный закон от 24.11.08. № 204-ФЗ).

3.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

3.5. Профсоюз:

3.5.1. Принимает участие в работе комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам ДОУ, разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

3.5.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

3.5.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка ДОУ, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ДОУ.

4.1.2. Для педагогических работников учреждения в сельской местности предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 ч. в неделю (ст. 333 ТК РФ). *инструкциях 402.*

4.1.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях.

регулируемых ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.

4.1.4. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно ст. 117 ТК РФ.

4.2.2. Профсоюз осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в три года.

5.4. Профсоюз осуществляет:

5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации педагогических работников.

5.4.2. При проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Положением, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014г. № 276, сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

6. Охрана труда и здоровья

6. Работодатель:

- 6.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
- 6.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
- 6.1.3. Совместно с профкомом разрабатывает 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
- 6.1.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
- 6.1.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.
- 6.1.6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
- 6.1.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
- 6.1.8. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 6.1.9. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных регулярных медицинских осмотров. Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
- 6.2.0. Работникам учреждения предоставляется – 2 дня отгула, после вакцинации от новой коронавирусной инфекции COVID-19.

6.3. Профсоюз:

- 6.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.
- 6.3.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам сертифицированной спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
- 6.3.3. Избирает уполномоченных по охране труда.
- 6.3.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
- 6.3.5. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Стороны подтверждают:

- 7.2.1. Специалисты учреждения, расположенного в сельской местности, пользуются правом на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением независимо от размера жилой площади в соответствии с законодательством Челябинской области.

7.2.2. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

7.2.3. Работники учреждения освобождаются от платы за содержание детей в дошкольном образовательном учреждении

7.2.4. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

7.3. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

– бракосочетание работника — три рабочих дня;

– бракосочетание детей — один рабочий день;

– смерть детей, родителей, супруга, супруги — три рабочих дня;

– проводы сына на службу в армию — один рабочий день;

– работающим инвалидам — 14 рабочих дней.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) младшему обслуживающему персоналу, другим категориям низкооплачиваемых работников в пределах средств, выделенных на оплату труда.

7.5 Профсоюз:

7.5.1. Решает вопрос об оказании материальной помощи членам профсоюз, оказавшимся в трудных ситуациях.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Включают по уполномочию работников председателя Профсоюза в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

8.2.2. Предоставляет профкому, независимо от численности работников, бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для проведения собраний работников; обеспечивает охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи и т.д.

8.2.3. Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным)

Профсоюзу осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством;

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

8.2.5. 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.

8.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

8.3.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия выборного органа территориальной профсоюзной организации (указать территориальную организацию Профсоюза).

9. Контроль выполнения коллективного договора

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в районную администрацию.

9.1.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения.

Пронумеровано и прошнуровано и скреплено

на 9 листов

Заведующий *Лынова Р.Н.*

