

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЦЕНТР
РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА - ДЕТСКИЙ САД №36 «ЛАСТОЧКА» Г.СВЕТЛОГРАД

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТРА
РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА - ДЕТСКОГО САДА № 36
«ЛАСТОЧКА» Г.СВЕТЛОГРАД
НА 2023 – 2025 г.г.

От работодателя:
Заведующий МКДОУ ЦРР-
ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград
В.К. Подорожко
09.01.2023 год



От работников:
Председатель ПО МКДОУ ЦРР-
ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград
А.А. Малахова
09.01.2023 год

Управление труда и социальной защиты населения
администрации Петровского городского округа
Ставропольского края
Коллективный договор (соглашение)

без замечаний
зарегистрирован в уведомительном порядке
за № *1* «*10*» *01* 2023 г.
Регистрация произведена.

м. специалист Зюбина А.М. Зюб.
2023г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее **Договор**) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном дошкольном образовательном учреждении центре развития ребёнка- детский сад № 36 «Ласточка» г. Светлоград (далее **Учреждение**).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), с учётом требований Соглашения между Правительством Ставропольского края, Федерацией профсоюзов СК и региональным союзом работодателей «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2021 – 2022 годы, Соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования и молодежной политики Ставропольского края на 2020-2022 гг. Отраслевым соглашением по организациям образования, находящимся в ведении отдела образования администрации Петровского муниципального района Ставропольского края на 2021-2024 гг., (далее - Соглашение), и другими законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий по сравнению с действующим трудовым законодательством.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя – Малаховой Анжелы Ансаровны (далее - **профком**);
- работодатель представленный – заведующим учреждения – Подорожко Верой Константиновной (далее **Работодатель**).

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе – совместителей.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после его подписания.

Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора

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

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

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

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

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

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет (ст. 43 ТК).

1.13. В период действия договора, при выполнении Работодателем положений коллективного договора, профком не выступает организатором коллективных действий и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома /ст.371, 372 ТК РФ/:

1. Список профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
2. Правила внутреннего трудового распорядка;
3. Соглашение по охране труда;
4. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для установления ежемесячной доплаты;
5. Положение об оплате труда работников;
6. Положение об оказании материальной помощи, премировании;
7. График отпусков.

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

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию (ст. 53 ТК РФ);
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время выполнения определенной работы /срочный трудовой договор/ ст. 58 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме /ст. 57 ТК РФ/.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Выполнение работ, не обусловленных трудовым договором, определяется с учетом мотивированного мнения профкома.

2.7. Педагогическая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки, педагогического работника, в течение учебного года, по сравнению с нагрузкой оговоренной в трудовом договоре или приказе заведующего учреждением, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника /продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года/;
 - 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(в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях);
 - восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту работу;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменения существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, заключающиеся в том, что в течение двухмесячного срока он будет работать в прежних условиях труда. 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.

2.10. Работодатель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (часть третья ст. 68 ТК РФ).

2.11. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ст. 77, 81 ТК РФ.

2.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении штатов и численности, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

2.13. Стороны договорились, что увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3, или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ.

III. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

3. Работодатель обязуется:

3.1. 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 приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

3.2. Осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.3. 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 учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ, п.2 ст.81).

3.4. Стороны договорились, что:

3.4.1. В соответствии со статьёй 179 при сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации имеют право следующие лица:

- семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

Преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица, проработавшие в Учреждении 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагогические работники, при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23 - 24 года.

3.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

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

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем, один раз в три года (ч. 2 п.5 статьи 47 ФЗ Закона об образовании РФ).

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

При направлении работника в служебную командировку за пределы Петровского городского округа Ставропольского края, ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 ТК РФ.

4.3.5. Организовывать процесс аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации руководящих и педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать квалификационные уровни работникам в соответствии с Положением об оплате труда. (Приложение № 1)

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профкома. (Приложение № 3)

5.2. Для руководящих работников, обслуживающего персонала учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьей 92 ТК РФ и статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации", предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ):

| | |
|------------------------------------|--------------------|
| воспитатель, педагог-психолог | 36 часов в неделю; |
| инструктор по физической культуре | 30 часов в неделю; |
| музыкальный руководитель | 24 часа в неделю; |
| воспитатель комбинированной группы | 30 часов в неделю; |
| воспитатель компенсирующей группы | 25 часов в неделю; |
| учитель-логопед | 20 часов в неделю; |

старший воспитатель

36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объема нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них трудовым договором

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работнику-инвалиду (ФЗ от 24.11.2005г. № 181 ст. 23 «О социальной защите прав инвалидов»).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (ст.93 ТК РФ).

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя, и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. В летний период педагогический и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (текущий ремонт, благоустройство территории, охрана Учреждения) в пределах установленного им рабочего времени.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. (Приложение №1)

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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/.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работе с вредными или опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение № 4);
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение № 6).

5.10.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до 1 года в пределах и на условиях, определяемых Уставом учреждения. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

Должности педагогических работников ДОУ, осуществляющих образовательную деятельность имеющие право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

- воспитатель.
- инструктор по физической культуре.
- музыкальный руководитель
- педагог-психолог
- учитель- логопед
- воспитатель комбинированной группы
- воспитатель компенсирующей группы
- старший воспитатель

Должность руководителя ДОУ:

- Заведующий

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

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

-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;

- 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);

- 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.

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.

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

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, учебных групп (классов).

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

5.10.3. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника в следующих случаях:

– женщинам, имеющим 2-х детей до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14 лет, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на 14 календарных дней по их желанию;

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника и детей работника, похорон близких родственников (в соответствии со ст. 14 СК РФ к близким родственникам относятся следующие категории граждан: дети и их родители; бабушки и дедушки; внуки и внучки; полнородные и не полнородные сестры и братья и в соответствии с ГК РФ к близким

родственникам относятся также супруги, законным способом закрепившие свои отношения)– до 5 календарных дня (ст. 128 ТК РФ)

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- 25 мая и 1 сентября работникам имеющих детей первого и выпускного класса – 1 календарный день;
- по семейным обстоятельствам другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.11.Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников:

| | |
|---|----------------------|
| Старший воспитатель | 42 календарных дня; |
| – воспитатель общеразвивающей группы | 42 календарных дня; |
| – воспитатель компенсирующей группы | 56 календарных дней; |
| - воспитатель комбинированной группы | 56 календарных дней; |
| – педагог – психолог | 56 календарных дней; |
| – учитель- логопед | 56 календарных дней; |
| – инструктор по физической культуре | 42 календарных дня; |
| – музыкальный руководитель | 56 календарных дней; |
| – обслуживающий персонал | 28 календарных дней. |

5.12. Оплату отпускных работникам выплачивать за три дня до начала отпуска.

5.13. Работодатель оставляет за собой право изменять режим работы в случае необходимости. Профком, в свою очередь, обязуется осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1.Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада, ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующее за отчётным (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за каждый период.

6.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке ст. 136 ТК РФ.

6.5. Заработная плата выплачивается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение № 1).

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ)

6.6.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Работникам, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработная плата сохраняется в полном размере.

6.6.4. Определить по согласованию с профсоюзным комитетом периоды работы, используемые для расчета средней заработной платы, если они отличаются от установленного ТК РФ периода (ст. 139 ТК РФ).

Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Руководитель.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Своевременно перечисляет единый социальный налог.

7.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам Учреждения по перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам. (Приложение № 3)

7.3. Выплачивает премии работникам Учреждения. (Приложения № 3)

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в соответствии со статьёй 226 ТК РФ и Отраслевым соглашением, закладывать в бюджет учреждения образования расходы на мероприятия по охране труда.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 4), с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

8.5. 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 и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей при наличии финансирования. (приложение № 7 и 8).

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

8.9. 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)

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

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на

время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Прохождение медицинских осмотров осуществляется за счет работодателя. (ТК РФ ст. 213)

Работодатель проводит мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- проведение опроса (анкетирование) среди работников об уровне их значений по ВИЧ/СПИДу;

- предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции (буклетов, брошюр, листовок и др.);

- консультирование (личные беседы) как с самими работниками так и с вновь трудоустраиваемыми по вопросу ВИЧ/СПИДа;

- включение вопроса ВИЧ/СПИДа в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ;

- обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа на днях охраны труда, заседаниях профактивах;

- проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни;

- предотвращение и запрещение насилия и сексуальных домогательств на рабочих местах (дискриминация по половому признаку, злоупотребление властью, создание агрессивной рабочей обстановки (словесные оскорбления, угрозы, шутки сексуального характера), физическое воздействие и др.).

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-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.

9.2. 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 решение по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников.

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

9.6. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзной организацией, руководствуясь ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», а также настоящим Договором.

9.7. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.8. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний, заседаний работников учреждения в рабочее время допускается по согласованию с работодателем при условии отсутствия нарушения деятельности учреждения.

9.9. Профсоюзным органам представляется бесплатное пользование помещением 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.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

9.11. Работодатель с учетом мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:

- расторжение 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);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения;
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

–

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

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

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

10.10. Предоставлять путевки с 20% скидкой для санаторно-курортного лечения членам Профсоюза и членам его семьи (Решение Федерации независимых Профсоюзов России).

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

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.13. Осуществлять контроль по соблюдению процесса организации аттестации педагогических работников учреждения.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны договорились, что работодатель направляет коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон. Профком совместно с Работодателем проводит проверки выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях лиц, ответственных за исполнение отдельных мероприятий.

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

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие и несут ответственность за нарушение его условий.

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

XII. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложение 1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка – детского сада № 36 «Ласточка» г.Светлоград.

Приложение 2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка - детского сада № 36 «Ласточка» г.Светлоград.

Приложение 3. Положение О премировании и других видах материального поощрения сотрудников муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения центра развития ребёнка- детского сада № 36 «Ласточка» г.Светлоград

Приложение 4. Соглашение по охране труда на 2023г.(Планируемые затраты на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, подготовку кадров работников в МКДОУ ЦРР-ДС № 36«Ласточка» г.Светлоград)

Приложение 5. Перечень должностей работников с вредными условиями труда, которым предоставляется дополнительный отпуск МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград

Приложение 6. Перечень должностей работников МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград, которым выдаётся спецодежда, спецобувь.

Приложение 7. Нормы бесплатной выдачи работникам МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград смывающих и (или) обезвреживающих средств

Приложение 8. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МКДОУ ЦРР-ДС №36 «Ласточка» г.Светлоград

КОМИССИЯ ПО РАЗРАБОТКЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

От работников:

Малахова А.А. – Председатель ПО, педагог-психолог

Гончарова Т.В.- специалист, исполняющий обязанности специалиста по ОТ и ТБ, воспитатель

Дорошева О.В.- помощник воспитателя

Яговкина Н.П.- заведующий хозяйством.

От работодателя:

Подорожко В.К.- заведующий

Рогачева С.В.- воспитатель

Беловицкая Л.А.- воспитатель

Писаренко Н.В.- повар.