

Заведующий
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 8 комбинированного вида»

«20» марта 2023г.

Кодаш М.И.

Председатель первичной
профсоюзной организации муниципального
бюджетного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 8
комбинированного вида»

«20» марта 2023г.

Лыхенко Н.П.

Принят на общем собрании работников
протокол № 2 от 20 марта 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем
муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 8 комбинированного вида»
и первичной профсоюзной организацией
на 2023 – 2026 годы

Министерство труда и социального развития Омской области Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 1
Коллективный договор (дополнения и изменения к коллективному договору) серегистрирован (ин.) 22.03.2023 № 46 Подпись: _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения между работниками муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 8 комбинированного вида» и работодателем, направленный на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения, устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники детского сада, являющимися членами профсоюза, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации (далее профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего;

1.3. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдном доверии, взаимопонимании и ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ. Коллективный договор определяет обязательства и ответственность сторон перед трудовым коллективом.

1.4. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при решении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности, не противоречащих ТК РФ и положениям коллективного договора.

1.6. Невозможно досрочное прекращение взаимных обязательств. Стороны обязуются признавать и уважать права каждой стороны, они несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, в соответствии с законодательством РФ.

1.7. В случае невыполнения обязательств стороны проводят консультации, обращаются в вышестоящие организации.

1.8. Коллективный договор принимается на собрании работников. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в УМТСР в Исылькульском районе.

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

1.10. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора зарегистрировать в соответствующем органе по труду.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

2. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. трудовой договор с работниками учреждения заключать на неопределенный срок, содержание трудового договора и порядок его заключения определяется трудовым законодательством (ст. 67 ТК РФ), прием на работу оформляется приказом согласно ст. 68 ТК РФ.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.2. не допускать необоснованного сокращения работников;

2.2.3. гарантировать, что при массовом высвобождении работников, возможно при условии письменного уведомления за три месяца соответствующего выборного органа с указанием причин, числа и категории работников, которых оно может коснуться;

2.2.4. оказывать помощь в трудоустройстве высвобождаемых работников;

2.2.5. высвобождаемым работникам, предоставлять льготы и компенсации в соответствии со ст. 178, 179, 180 ТК РФ

2.2.6. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза – осуществляется в строгом соответствии со ст. 81, 82, 373, 374 ТК РФ и настоящим коллективным договором.

2.2.7. организовывать прохождение педагогическими работниками профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации не реже, чем один раз в три года
(Приложение № 4)

2.2.8. проводить анализ кадрового потенциала работников, в том числе возрастного состава, текучести кадров, дефицита кадров по должностям

2.2.9. обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Помимо категорий работников указанных в ст. 179 ТК предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные - при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 10 либо 15 лет;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- члены представительного органа и руководители выборного представительного органа

работников;

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
-) инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите

Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.2.10. Работодатель разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности для каждого работника в соответствии с трудовым законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка

2.2.11. Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, уставом детского сада, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в детском саду.

2.2.12. Работодатель обеспечивает работников нагрузкой не менее количества часов соответствующего его ставки, заработной плате.

2.3. Правила внутреннего трудового распорядка **(Приложение № 1)**, положение об оплате труда работников принимаются на общем собрании работников, утверждаются работодателем с учетом мнения профкома.

2.4. Профком обязуется:

2.4.1. осуществлять защиту социальных гарантий работников детского сада по вопросам социально - трудовых отношений, приема и увольнения в соответствии с законодательством;

2.4.2. сообщать руководителю о всех случаях нарушения трудового законодательства и коллективного договора для разрешения конфликта во внесудебном порядке;

2.4.3. представлять работодателю предложения по проблеме занятости работников;

2.4.4. участвовать в работе с молодыми специалистами, способствует их активному включению в трудовые отношения в коллективе;

2.4.5. участвовать в постоянно действующих семинарах правовых знаний для профактива, информировать о нормативно – правовых актах, консультировать по вопросам трудового законодательства.

2.5. Обязательства работников:

2.5.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.5.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.5.3. способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.5.4. беречь имущество работодателя, сохранять профессиональную тайну;

2.5.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. контролировать правильность проведения тарификации и своевременное уточнение ее в связи с новыми условиями труда, с изменением стажа, образования, с результатами аттестации;

3.1.2. знакомить своевременно всех работников с изменениями условий труда и оплатой труда (136 ТК РФ)

3.1.3. гарантировать оплату труда согласно «Положению об оплате труда работников», решений правительства РФ, правительства Омской области и органов местного самоуправления;

3.1.4. обеспечивать обязательную выдачу каждому работнику расчетного листа с начислениями и удержаниями по заработной плате (ст. 136 ТК РФ);

3.1.5. работникам, заработная плата которых за полностью отработанный месяц меньше МРОТ, устанавливается доплата до МРОТ. Доплата до МРОТ рассчитывается к заработной плате, начисленной за истекший календарный месяц, пропорционально фактически отработанному времени.

3.1.6. поощрять работников согласно «Положению об оплате труда работников» (Приложение № 2), с учетом мнения профкома (ст. 144 ТК РФ)

3.1.7. индексировать заработную плату работников в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, инфляцией. Индексирования заработной платы работников осуществляется после вступления в силу соответствующих нормативно – правовых актов Правительства Омской области и Постановления Администрации Исилькульского муниципального района

3.2. Работодатель выплачивает заработную плату за первую половину месяца 15 числа каждого месяца и за вторую половину месяца 30 числа (в феврале – 28 числа) окончательный расчет на текущий месяц

3.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4. Работодатель информирует коллектив о размерах любых финансовых поступлений, отчитывается по вопросам финансово - хозяйственной деятельности.

3.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК).

3.6. В период отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям, при привлечении педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной педагогической нагрузки (норм рабочего времени) оплата их труда производится исходя, из заработной платы, установленной при тарификации.

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой

работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: преподаватель, учитель, старший воспитатель, воспитатель.

3.8. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в случае длительной болезни, в случае выхода на работу после длительного отпуска истек срок действия квалификационной категории, по их заявлению производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на полгода после выхода из указанного отпуска.

3.9. Профком обязуется:

3.9.1. осуществлять контроль над своевременной выплатой заработной платы, за выполнением данного коллективного договора;

3.9.2. информировать работников по вопросам поощрения из стимулирующего фонда.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. утвердить с учетом мнения профкома режим рабочего времени и отдыха в Правилах внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*) (ст. 190 ТК РФ)

4.1.2. график отпусков утвердить с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (*Приложение № 3*), (ст. 123 ТК РФ)

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий 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).

4.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК).

4.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК).

4.6. Всем работникам предоставляется выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работнику предоставляются два выходных дня в неделю (ст. 111 ТК).

4.7. Работодатель содействует участию работников в культурно-массовых мероприятиях и спортивных мероприятиях работников образования.

4.8. Работодатель и профком проводит поздравление, чествование бывших работников учреждения, находящихся на заслуженном отдыхе, в связи с памяtnыми датами, профессиональным праздником, днем пожилых людей, поддерживает с ними постоянную связь

4.9. Работникам, совмещающим работу с обучением по профилю, гарантируются льготы, согласно ст. 176 ТК РФ.

4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

4.11. Выпускники учебных педагогических заведений высшего и среднего профессионального образования, начавшие свою педагогическую деятельность в

образовательных учреждениях района и города, имеют право на единовременное пособие в размере 2-х окладов

4.12. Профком обязуется:

4.12.1. оказывать членам профсоюза материальную помощь;

4.12.2. через участие в работе комиссии по социальному страхованию учреждения и сотрудничество с комиссией по социальному страхованию Управления образования и отделением фонда социального страхования заниматься оздоровлением детей работающих в санаториях-профилакториях, детских оздоровительных лагерях;

4.12.3. обеспечить через райком Профсоюза работников народного образования и науки юридическую помощь защиту членам профсоюза по вопросам, связанным с социальными гарантиями, трудовым и жилищным законодательством.

4.13. Администрация и профком выходят с предложением в Управление образования о награждении работников грамотами Управления образования, Омской области и Российской Федерации.

4.12. проводить работу с ветеранами педагогического труда, находящимися на заслуженном отдыхе.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. обеспечить материальную базу учреждения к началу учебного года и организовать работу по подготовке учреждения к новому учебному году

5.1.2. организовать общий технический (весенний, осенний) осмотр здания и сооружений, в целях определения возможности, дальнейшей безопасности эксплуатации и соответствия их санитарно – гигиеническим нормам, с последующим составлением соответствующих актов и доводит до коллектива учреждения всю необходимую информацию;

5.1.3. ежегодно планировать и выделять средства на охрану труда, в том числе на прохождение специальной оценки рабочих мест;

5.1.4. обеспечить прохождение работниками учреждения медицинских осмотров, согласно положению в установленные сроки;

5.1.5. организовать необходимые меры по обеспечению жизни и здоровья работников при аварийных ситуациях, по оказанию первой помощи пострадавшим;

5.1.6. своевременно обеспечить работников необходимыми инструментами согласно действующим нормативам

5.1.7. гарантирует работникам с тяжелыми и вредными условиями труда дополнительный отпуск (*Приложение № 6*),.

5.1.8. не препятствовать работе уполномоченного по охране труда, представляет для работы всю необходимую документацию и информацию

5.1.9. принимать соглашения по охране труда (*Приложение № 5*), ежегодно, за две недели до наступления календарного года;

5.1.10. организовать обучение по охране труда и проверку здания по охране труда и лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности;

5.1.11. выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (*Приложение № 7*),.

5.2. Работники обязуются соблюдать, предусмотренные законодательствами и иными нормативными правовыми актами требования, в том числе:

5.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

5.2.3. немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

5.2.4. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Профком обязуется:

5.3.1 в соответствии со ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнении работодателем своих обязанностей в сфере охраны труда;

5.3.2. предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозе жизни и здоровья работников.

5.3.3. участвовать в работе комиссий по охране труда, по проведению (весеннего, осеннего) общего технического осмотра здания и сооружений.

6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6. Стороны договорились о том, что:

6.1. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации. Не допускает 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.

6.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям предусмотренным пунктами 2,3 или 5 ст.81 настоящего кодекса производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома или вышестоящего выборного органа (ст. 82, 374 ТК РФ).

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

6.4. Члены профкома включаются в состав комиссий по охране труда, социальному страхованию, специальной оценке условий труда.

6.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ)
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные или 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)

6.6. Стороны согласились установить поощрительную систему при награждении:

- почетной грамоты Управления образования – 5% к окладу,
- почетной грамоты Министерства образования Омской области - 10%.
- почетной грамотой Министерства образования Российской Федерации - 20% от оклада

6.7. Профком обязуется:

- дополнительно оказывать членам профсоюза из профсоюзного фонда материальную помощь
- содействовать оздоровлению работников в санатории «Ника» или СП «Оптимист» по льготной стоимости, оказывать материальную помощь на оздоровление работающих.
- содействовать оздоровлению детей работников в ДОЛ или санаториях Омской области, проводить частичную оплату путевок для детей.

7. ПОРЯДОК РЕАЛИЗАЦИИ И КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ

7.1. Для контроля за выполнением настоящего Коллективного договора и решений, возникающих в ходе реализации вопросов стороны создают двухстороннюю комиссию на равноправной основе (*Приложение № 9*). Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

7.2. При осуществлении контроля стороны представляют друг другу всю необходимую информацию. Обмениваются информацией о ходе реализации обязательств не реже 1 раза в год.

7.3. Подведение итогов выполнения Коллективного договора проводится ежегодно на собрании работников.

7.4. Отчет о ходе выполнения Коллективного договора представляется в равной степени первым лицам с обеих сторон

7.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

7.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.