


ПРИНЯТ:
Общим собранием
работников МАДОУ
«Детский сад № 3 с.
Троицкое»
Протокол №1 от
10.января 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад № 3 с. Троицкое»
Нанайского муниципального района Хабаровского края
на 2023- 2027 год


От работодателя:
заведующий

МАДОУ «Детский сад № 3
с.Троицкое»

 Бельды В.А.
10 января 2023г



От работников:

Представитель трудового коллектива
 Фроленкова М.М.

10 января 2023г

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками образовательного учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-экономические и профессиональные отношения в МАДОУ «Детский сад № 3 с.Троицкое» на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключается в соответствии с ст.40 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), разработаны и приняты в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств коллектива и работодателя по защите социально- трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными правовыми нормативными актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице представителя трудового коллектива – Фроленковой Марии Михайловны (в дальнейшем «Работник») и работодатель в лице заведующего детским садом Бельды Валерии Антеевны (в дальнейшем «Работодатель»).

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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 стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию трудовым коллективом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 3 с.Троицкое»;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Работники имеют право уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в соответствии ст.30 ТК РФ.

1.11 Стороны определяют следующие формы управления учреждением работниками и через представителя трудового коллектива:

- 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 и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора

2. Трудовой договор

2.1.Содержание трудового договора и 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, территориальным соглашениями, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, выплаты, компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на новый учебный год, за исключением случаев сокращения групп.

Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Изменение учебной нагрузки в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

-временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

-восстановление на работе педагога ранее выполнявшего эту нагрузку;

-возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска;

-возвращения на работу педагога после длительного отпуска предоставляемого педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы или при прерывании его.

В указанных в подпункте «б» случаях согласия работника для изменения учебной нагрузки не требуется.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда

(изменение числа групп или количества воспитанников, изменение сменности работы учреждения).

В течение учебного года об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состояния здоровья.

2.8. 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.

2.9. 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 в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3.2.Работодатель с учетом мнения трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1 .Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года при обеспечении достаточного финансирования.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним рабочее место (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, и проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировку.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения. направлению учреждения или органов управления образованием также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии т.д.).

3.3.4. Организовывать 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 оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомить представителя трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях массового высвобождения 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.

4.2. Увольнение работников в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения представителя трудового коллектива.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), которые проработали в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91ТК РФ), графиком сменности,

утверждаемом работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

5.5. 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.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с оплатой не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

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).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска по заявлению сотрудников в следующих случаях:

-рождения ребенка в семье - 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- провода детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня.

5.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем или Уставом учреждения.

5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности работы в выходные и праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный должностной оклад, соответствующий занимаемой должности или профессии согласно профессиональным квалификационным группам.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. За первую половину не позднее 30(31)числа текущего месяца, за вторую половину не позднее 15 числа следующего месяца.

6.3. Система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады по профессиональным квалификационным группам, минимальные оклады по должности, в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.4 Изменения размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы)— с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы)

-при получении образования— со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присуждении ученой степени кандидата наук — со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома.

6.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1 За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения качества и результативности труда, творческую инициативу и другие достижения применять материальные и моральные поощрения, предусмотренные ст. 191 ТК.

7.2 Премирование, стимулирование согласно положению об оплате МАДОУ «Детский сад №3 с.Троицкое»;

- Вынесение благодарности, награждение грамотой согласно положению о материальном стимулировании;
- Выдвижение кандидатур на награждение отраслевыми наградами и т.д.;
- Производить ежемесячную выплату социальных пособий в соответствии с законодательством Хабаровского края и главой четвертой настоящего договора;
- Производить ежемесячную выплату компенсационных расходов согласно положения об оплате труда работникам МАДОУ «Детский сад № 3 с.Троицкое»;

8.Охрана труда и здоровья

В целях обеспечения охраны труда и безопасной жизнедеятельности и в соответствии с Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ», принятым Государственной Думой 17.07.1999 г. с изменениями и дополнениями от 20.05.02 г. (ст.8.9.14, 15, 17, 22, 24); ТК РФ (ст. 212, 214, 219, 220, 221),

обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на руководителя.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, переводимыми на другую работу работниками 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 по охране труда на начало нового учебного года

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

8.4. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

8.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт спецодежды за счет работодателя.

8.6. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

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

8.8. 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.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения представителя трудового коллектива.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представитель трудового коллектива.

8.11. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.12. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда

8.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.

8.14. По решению комиссии по социальному страхованию ходатайствовать о выделении путевки на лечение и отдых.

9. Гарантии деятельности

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 работника.

9.2. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива.

9.5. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

9.10. Работодатель с учетом мнения представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года

со

дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

-выделение премий и материальной помощи.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

10.1. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

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