

Коллективный договор

между работодателем и трудовым коллективом
МБДОУ д/с № 43 п.Иванищи

на 2021-2023 г.

Адрес: Россия, 601521 Владимирская область, Гусь-Хрустальный район, пос. Иванищи, ул. Садовая, д 2 а

Принят на общем собрании работников МБДОУ д/с № 43 п.Иванищи

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Департамент труда и занятости населения Владимирской области	
Рег.№ <u>10960</u>	от <u>17.12.2020</u>
Подпись <u>[подпись]</u>	
ФИО <u>А.Г. Григорьев</u>	

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 43
Вахромкина Наталья
Александровна

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МБДОУ д/с № 43
Модова Татьяна Александровна

«22» октября 2020 г.

«22» октября 2020 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между администрацией МБДОУ д/с № 43 п.Иванищи – (работодатель) и работниками.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МБДОУ д/с № 43 п.Иванищи и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники МБДОУ д/с № 43 п.Иванищи, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации;

- работодатель в лице его представителя - заведующего МБДОУ д/с № 43 п. Иванищи Вахромкиной Натальи Александровны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.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 7 дней после его подписания.

Профком со своей стороны обязуется разъяснить 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. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.10. Профком признает право работодателя (помимо случаев специально оговоренных в договоре), на планирование и контроль воспитательного и учебного процесса в ДОУ, наем, повышение квалификации работников, совершенствование оплаты и условий труда, если только это право не будет использовано для дискриминации работников.

1.11. Работодатель обязуется принимать решения по увольнению работников совместно или по согласованию с профкомом, а в отдельных случаях с его разрешения согласно ТК РФ.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены по взаимному согласию сторон подписанием согласительного протокола, на основании решения общего собрания работников учреждения.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, действует в течение 3 лет с момента его подписания.

2. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

2.1. На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 г. № 562 (ред. от 07.03.2014) «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», постановлением Администрации МО Гусь-Хрустальный район (муниципальный район) Владимирской области от 31.12.2014 г. №1913 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район), в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район).

2.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников определяются базовым окладом, умноженным на повышающие коэффициенты.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число, следующего за текущим месяцем.

2.4. Своевременно, не позднее, чем за 2 месяца, уведомлять работника о возможном изменении условий и оплаты труда.

2.5. Установить в качестве расчетного периода для исчисления заработка, сохраняемого за работником на период командировки, один месяц - месяц командировки при условии, что размер среднего заработка будет не меньше, чем исчисленный по правилам, установленным трудовым кодексом РФ. При этом можно установить, что расчетный период будет включать один месяц – месяц события, с которым связано исчисление среднего заработка, т.е. месяц командировки.

2.6. Работникам, уходящим в отпуск, выплачивать отпускные не позднее, чем за 3 дня до ухода в отпуск.

2.7. Заработная плата, излишне выплаченная работнику ДООУ (в том числе при неправильном применении закона) не может быть с него взыскана, за исключением счетной ошибки ($2+2=5$). В случае вычета работника необходимо предупредить заранее, объяснив суть.

2.8. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы (в размере среднего заработка, неполученной заработной платы).

2.9. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

2.10. Работодатель выплачивает работникам, за счет собственных средств, пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня согласно общего трудового стажа в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.11. Совместным решением работодателя и выбранного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной

платы, могут быть направлены на премирование и на оказание материальной помощи работникам учреждения.

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

2.13. В связи с вынужденным периодическим простоем в работе: карантинном, отключением света, тепла, воды производить оплату труда работников МБДОУ д\с № 43 в размере 100%.

2.14. Производить оплату в период забастовки работников, участвующих в забастовке, в связи с задержкой заработной платы, другим причинам и нарушениям ТК РФ, в размере 100% всей заработной платы, или сохранить заработную плату в полном объеме, работникам, участвующим в забастовке.

2.15. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и отработавшим не менее двух лет в образовательных организациях, выплачивается единовременное пособие в размере 40 000 рублей (высшее образование), 20 000 рублей (средне-специальное образование).

2.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются:

- за работу с тяжёлыми, вредными и опасными условиями труда;
- за работу с особо тяжёлыми, особо вредными и особо опасными условиями труда.

Размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с учётом мнения представительного органа работников, положением об оплате труда работников образовательного учреждения, трудовым договором. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада) установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

2.17. Повышенная оплата труда устанавливается в процентах к должностному окладу без учета иных компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленных работнику в следующих размерах:

- * подкласс 3.1. (вредные условия труда 1 степени) – 8 %;
- * подкласс 3.2. (вредные условия труда 2 степени) – 12%;
- * подкласс 3.3. (вредные условия труда 3 степени) – 12%;
- * подкласс 3.4. (вредные условия труда 4 степени) – 20%.

3. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

3.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

3.2. Обеспечивает предоставление компенсации расходов на оплату жилья помещений, отопления и освещения педагогическим работникам, проживающим в сельской местности.

3.3. Работникам, поступившим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, на заочную и очно - заочную формы обучения предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

3.4. Предоставлять отпуск по уходу за ребенком по достижению им возраста 3 лет с сохранением места работы (ст. 256 ТК РФ).

3.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на сохранение места работы предоставляется работникам с более высокой квалификацией, производительностью труда, при наличии малолетних иждивенцев.

3.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, уведомление о сокращении выдается каждому персонально под расписку не менее чем за 2 месяца, увольняемому выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ).

4. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.
- 4.2. 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 и сотрудников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало года.
- 4.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет учреждения.
- 4.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.
- 4.5. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт одежды за счет работодателя.
- 4.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 4.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (по согласованию).
- 4.8. Обеспечить соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 4.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- 4.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей Профсоюзного комитета и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.
- 4.11. По результатам СОУТ устанавливать работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда в соответствии со статьей 147 раздела VI, главы 21 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.12. Профком обязуется:
 - оказать содействие работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников;
 - контролировать и оказывать содействие в соблюдении законодательства о труде и норм охраны труда;
 - организовать оздоровительную работу в коллективе, взаимодействовать с соответствующими органами по вопросам санитарно-курортного лечения и отдыха работников;
 - осуществлять контроль за состоянием лечебно-профилактической работы, качества медицинского профилактического осмотра.

5. Организация труда. Режим работы и отдыха.

Работодатель обязуется.

5.1. Организовать учет явки на работу и с работы.

5.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется тарификацией, обслуживающего персонала – 36 часов в неделю для женщин, 40 часов в неделю для мужчин.

5.3. Обеспечить педагогов и обслуживающий персонал своевременно методическими пособиями, оборудованием, техническими средствами обучения и средствами для санитарно-гигиенической обработки посуды и помещений (при наличии денежных средств).

5.4. Не привлекать работников к выполнению несвойственных им функций. В случае привлечения (с согласия работника) их к выполнению обязанностей, не предусмотренных должностной инструкцией, производить доплату за совмещение профессий или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 151 ТК РФ и Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования муниципального образования Гусь-Хрустальный район (муниципальный район).

5.5. В дни простоя по вине работодателя, санитарные дни педагогический и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственной работы, требующей от них специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по соглашению с профкомом 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой части отпуска, превышающей 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.7. Для решения неотложных социально – бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, либо по другим уважительным причинам работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы (социальные отпуска) в следующих случаях:

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней
- на похороны близкого родственника – до 5 календарных дней.
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет) – до 2 дней,
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней,
- для проводов в армию – до 2 дней,
- для сопровождения ребенка младшего школьного возраста в школу – 1 день,
- по уходу за заболевшими членами семьи по заключению медицинского учреждения (в том числе по уходу за ребенком до 3-х лет) – до 5 календарных дней.

Социальные отпуска без оплаты предоставляются работникам по письменному заявлению с указанием причин и обязательным оформлением приказа по учреждению.

5.8. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 непрерывной работы, длительный социальный отпуск с сохранением места работы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ.

5.9. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым дополнительным выходным днем считать субботу.

5.10. Привлечение сотрудников к работе в выходные дни производится по письменному приказу администрации с обоюдного согласия сторон. Работа в выходные

компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Не допускается привлечение к работе в выходные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Профком обязуется:

5.11. Контролировать соблюдение установленной нормы продолжительности рабочего времени педагогических работников.

5.12. Контролировать соблюдение установленной продолжительности рабочего дня обслуживающего персонала, своевременность составления графика рабочего времени и ознакомления с ним каждого работника.

5.13. Осуществлять контроль за привлечением работников к сверхурочной работе и работе в выходные дни, за их оплатой.

5.14. Осуществлять контроль за предоставлением своевременного очередного отпуска работнику, с учетом его пожеланий о сезонности, в виде заявления.

5.15. Участвовать в работе комиссии по разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

5.16. Осуществлять общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

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

5.18. Работникам, занятым на работах (рабочих местах) с вредными условиями труда на основании заключения, выданного после проведения специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск одновременно с ежегодным основным оплачиваемым отпуском:

* подкласс 3.2. (вредные условия труда 2 степени) – 7 календарных дней;

* подкласс 3.3. (вредные условия труда 3 степени) – 9 календарных дней;

* подкласс 3.4. (вредные условия труда 4 степени) – 12 календарных дней.

5.19. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда авансом не предоставляется.

6. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

6.1. Не допускается ограничение гарантированных законом 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. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

6.3. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.

6.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

6.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и т.д.

6.6. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- очередность предоставления отпусков;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

- создание комиссий по охране труда;
- составление графиков сменности;
- массовые увольнения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- введение новых форм труда;
- ввод неполного рабочего времени до 6 месяца и т. д.

7. Обязательства профкома

Профком обязуется:

- 7.1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 7.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Осуществлять контроль расходования фонда заработной платы, стимулирующей фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и т.д.
- 7.4. Осуществлять контроль правильного ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 7.5. Оказывать ежегодную денежную помощь членам профсоюза по письменному заявлению в случае длительной болезни, потере близкого родственника, несчастного случая; в случае свадьбы; рождения ребенка; в связи с юбилеем.
- 7.6. Содействовать в реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 7.7. Не выступать организатором забастовок в случае выполнения обязательств предусмотренных в настоящем договоре.
- 7.8. Представлять администрации решения выборных органов, касающихся деятельности учреждения образования.

8. Контроль выполнения коллективного договора.

Стороны договорились:

- 8.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 8.2. Совместно разрабатывают мероприятия по выполнению настоящего договора.
- 8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения.
- 8.4. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 8.6. В случае нарушения и невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица или виновная сторона несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

8.7. В случае невыполнения администрацией ДОУ каких-либо пунктов коллективного договора коллектив ДОУ детского сада оставляет за собой право на коллективные действия, в том числе и на забастовку.

8.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном объеме.

8.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания действия данного договора

Заведующий:  Н.А. Вахромкина. Председатель профкома:  Т.А.Модова.



Приложение № 3
к коллективному договору

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 43
Вахромкина Наталья Александровна

01.10.2020г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Модова Татьяна Александровна

01.10.2020г.

НОРМЫ

БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ, СПЕЦОБУВИ И СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ

МБДОУ д/с № 43 п.Иванишчи

(Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 1997 г. N 70)

Положения о предоставлении спецодежды

№ п/п	Наименование должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный для раздачи пищи, белый. Халат хлопчатобумажный для уборки, цветной. Фартук клеенчатый. Косынка х/б	1 1 1 2
2.	Повар	Халат хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
3.	Рабочий по стирке	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный Сапоги или калоши	1 1 1 пара
4.	Сторож	Костюм хлопчатобумажный (халат) Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка ватная (дежурная)	1 4 пары 1
5.	Другие работники	Халат хлопчатобумажный, Косынка х/б	1 1

Дополнения и изменения
в коллективный договор

на 2021-2023 г.

между работодателем и трудовым коллективом

МБДОУ д/с № 43 п. Иванищи

Название обр орг

Адрес: Россия, 6660001521 Владимирская область, Гусь-Хрустальный район, пос. Иванищи, ул. Садовая, д. 2 а

Принят на общем собрании работников
МБДОУ д/с № 43 п. Иванищи

От работодателя:

Заведующий МБДОУ д/с № 43

Вахромкина Наталья

Александровна

«21» 02 2022г.

От работников:

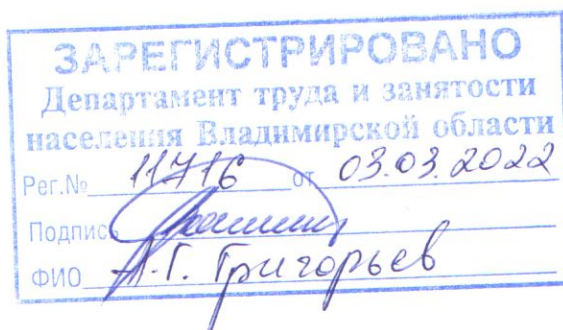
Председатель

первичной профсоюзной

организации МБДОУ д/с № 43

Модова Татьяна Александровна

«21» 02 2022г.



В Раздел III «**Организация труда, режим работы, рабочее время и время отдыха**»

В соответствии с решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021г., протокол №9

раздел **Обязанности работодателя**: дополнить пунктом:

Предоставлять два оплачиваемых дня отдыха работникам прошедшим вакцинацию от короновиральной инфекции (COVID -19) на основании решения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021г., протокол №9

