

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 38 «Сказка»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании работников

Протокол от 05.08 2024 г. № 3

Представитель работодателя:

О.В.Костенкова



Заведующий
Детский сад
№38 «Сказка»

Представитель работников:

Кувшинова Г.П.Кувшинова

председатель первичной организации

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в министерстве
труда и занятости населения Кузбасса № ____ от _____

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Детский сад № 38 «Сказка» (далее учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения в лице представителя, избранного из числа работников (ст. 21 ТК РФ), именуемые далее «работники» и Муниципальное дошкольное образовательное учреждение Детский сад № 38 «Сказка», именуемое далее «работодатель», в лице заведующего учреждением, действующего на основании устава.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленным законом, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст.36 ТК РФ) или настоящим договором.

Пересмотр обязательств сторон договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров, в соответствии с действующим законодательством.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что: трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.2. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ (ст. 312.2 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником может быть заключен как срочный, так и на неопределенный срок.

2.3. 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 трудового договора, предусмотренные статьей 57, 312.3, 312.4 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ, и иными федеральными законами.

2.7. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный ст.77 ТК РФ, не является исчерпывающим.

2.8. Прекращение трудового договора с дистанционным работником помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ, может производиться по основаниям, предусмотренным ст. 312.8 ТК РФ: если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя; – в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.9. При прекращении трудового договора по любому из перечисленных в ст. 77 ТК РФ оснований работник подлежит увольнению с работы. Днем увольнения является последний день работы, о чем делается запись в трудовой книжке работника и формируются сведения о трудовой деятельности в электронном виде (ст.ст. 62, 66, 66.1 ТК РФ).

2.10. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направляет дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе (ст. 312.8 ТК РФ).

3. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Системы заработной платы, размеры окладов, различного вида выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

3.2. Работодатель имеет право (ст. 144 ТК РФ) устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представителя работников.

3.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: аванс за первую половину месяца 30 числа текущего месяца, заработная плата ежемесячно 15 числа следующего за отчетным месяцем, установленными правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, коллективным договором (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; –
- размеров и оснований произведенных удержаний; –
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.5. Требования вышеуказанных пунктов также распространяются и на работников, выполняющих свои трудовые функции дистанционно, выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.5 ТК РФ)

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для работающих в непрерывно действующих условиях устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Для работников учреждения, в том числе и выполняющих трудовые функции дистанционно, устанавливается пятидневная рабочая неделя, выходные дни — суббота, воскресенье. Продолжительность рабочего

времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст.91 ТК РФ) согласно должностей.

4.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Руководящим и педагогическим работникам, замещающим должности работников образования, предусмотренные разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, в соответствии со ст. 334 ТК РФ и постановлением правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 (с последующими изменениями) предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от занимаемой должности продолжительностью 42, 56 календарных дней.

Отпуск такой продолжительности предоставляется также тем заместителям руководителя учреждения деятельность которых связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой.

У других работников административно-управленческого персонала учреждения, а также у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, по профессиям рабочих продолжительность отпуска 28 календарных дней.

4.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, до истечения шести месяцев отпуск предоставляется по основаниям, указанным в ст. 122 ТК РФ.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника.

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

При наличии финансовых возможностей, также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Решение о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней,

денежной компенсацией на основании поданного работником письменного заявления является правом, а не обязанностью работодателя.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должны получать все лица, работающие по трудовому договору, независимо от того, является ли работа основной или совместительством, занят ли работник полное или неполное рабочее время.

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

4.6. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения дополнительный оплачиваемый отпуск по следующим основаниям:

при рождении ребёнка в семье - 1 календарный день;

для проводов детей в армию - 1 календарный день;

в случае свадьбы работника (детей работника) – до трех календарных дней;

на похороны близких родственников до – трех календарных дней;

4.7. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году; – работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.8. Требования вышеуказанных пунктов также распространяются и на работников, выполняющих свои трудовые функции дистанционно (ст.ст. 312,4, 312.6 ТК РФ).

4.9. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. (ст. 312.9 ТК РФ)

5. Условия и охрана труда

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний,

5.1. Работодатель обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм (ст. 219 ТК РФ).

Проводить со всеми поступающими на работу инструктаж по охране труда.

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

Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования (ст. 226 ТК РФ).

Проводить обучение по охране труда не реже 1 раза в три года.

Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

Предусматривать выплату денежной компенсации в случае: гибели работника на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, семье работника, погибшего в результате несчастного случая; установления инвалидности в результате увечья по вине работодателя или профзаболевания.

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

Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Обеспечить обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законом.

В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. (ст. 312.7 ТК РФ).

5.2. Работники обязуются:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6. Вопросы занятости и закрепления профессиональных кадров, повышения квалификации и переподготовки работников

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что: работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения. Работодатель с учетом мнения работников

определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения,

6.2. В случае направления работника на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или для повышения квалификации, с отрывом от работы работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, если работник направляется на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование или для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ. Так предоставить работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ.

7. Социальные гарантии и социальная поддержка.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Кемеровской области — Кузбасса, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

запрет работодателю требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, соответственно право работника на отказ от выполнения подобных заданий (ст. 60 ТК РФ); изменение условий трудового договора, как правило, только с согласия работника (ст. 72 ТК РФ);

возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

при сокращении численности или штата работников учреждения—в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия, а также среднего месячного заработка за период трудоустройства до трех средних месячных заработков и (или) единовременной компенсации, предусмотренной частью пятой статьи 178 Трудового кодекса РФ в случае увольнения (статьи 81, 178, 180 ТК РФ);

при совмещении работы с получением образования — в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка (глава 26 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183, 255 ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ) с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями — в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);
в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.2. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

7.3. Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования РФ, фонд медицинского страхования РФ;

- обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы работников в отделение Пенсионного фонда РФ по Кемеровской области — Кузбассу;

- обеспечивает государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- осуществляет расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника;

- предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет;

- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.4. Требования вышеуказанных пунктов также распространяются и на работников, выполняющих свои трудовые функции дистанционно.

8. Высвобождение работников и содействие по трудоустройству

Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала (ст. 81 ТК РФ). Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю

для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ).

9. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон;

- разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора;

- рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

Действие коллективного договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

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

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия настоящего коллективного договора.