

Председатель Общего собрания
работников Учреждения

Быкова С.В.

«07» 06 2022 г.



Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №49 комбинированного вида»
(с 07.06.2022 г. по 06.06.2025г.)

Принят на общем собрании
работников Учреждения
протокол № 7 от 07.06.2022г.

Регистрационный номер 39
Дата регистрации 21.06.2022
А.Р. Рубцов

1. Общие положения.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице председателя общего собрания работников Учреждения-Быковой Светланы Валерьевны;
- муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 49 комбинированного вида» (далее- МАДОУ) в лице его представителя - заведующего МАДОУ Собко Людмила Юрьевна;

Настоящий коллективный является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 49 комбинированного вида» комитета по образованию Администрации Великого Новгорода между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предмет договора.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного дошкольного общеобразовательного учреждения (далее - МАДОУ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сферы действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Срок действия договора.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 07 июня 2022 года по 06 июня 2025 года.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан на основе соблюдения норм законодательства и принципах социального партнерства представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и общего собрания работников Учреждения.

1.6.1. Работодатель и работники МАДОУ признают право общего собрания работников Учреждения (далее - Собрание) на ведение коллективных переговоров и заключение

коллективного договора от имени работников организации, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом социально-трудовых отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации,
- обеспечить сохранность имущества организации,
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам текущих, перспективных планов и программ,
- соблюдать действующее законодательство о труде и охране труда.

1.6.3. Общее собрание работников Учреждения обязуется:

- содействовать эффективной работе организации,
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка; полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей,
- контролировать соблюдение работодателем:
 - законодательства о труде и охране труда,
 - соглашений,
 - настоящего коллективного договора,
 - других актов, действующих в соответствии с законодательством организации.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с действующим трудовым законодательством.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, необусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.72.1., 72.2., 74 ТК РФ).

2.4. Все вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников рассматриваются и принимаются с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.5. С целью использования внутренних резервов для сокращения рабочих мест работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2 работников из одной семьи.

2.7. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – вакантные рабочие места более низкой квалификации в организации.

2.8. О предстоящем сокращении численности или штата работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за 2 месяца (ст. 180 ТК РФ).

2.9. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организации (ст.178 ТК РФ).

3. Рабочее время.

3.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать установленных действующим законодательством норм:

- для персонала – 40 часов в неделю, для сторожей – суммированный учет рабочего времени, не более 40 часов в неделю, учетный период – один год (ст.104 ТК РФ);
- для педагогических работников – не более 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда – не более 20 часов в неделю;
- для музыкального руководителя – не более 24 часов в неделю;
- для инструктора по физкультуре - не более 30 часов в неделю.

3.2. Накануне праздников продолжительность работы сокращается на 1 час.

3.3. Трудовой распорядок в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета (ст. 91-95, 189, 333 ТК РФ).

4. Время отдыха.

4.1. Работникам предоставляются перерывы для отдыха и питания в соответствии с действующим законодательством (ст. 108 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется ежегодно составлять и утверждать не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года графики отпусков, согласовывать с профсоюзным комитетом и доводить до сведения всех работников.

4.3. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.4. Продолжительность основного ежегодного отпуска:

- для персонала - 28 календарных дней;
- для педагогических работников – 42 календарных дня;

Для инвалидов – 30 календарных дней (от 24.11.95 №181-ФЗ).

4.5. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи со следующими обстоятельствами:

- регистрация брака работника – 1 день,
- смерть родственников и близких (отец, мать, родные братья и сёстры, супруг, супруга, дети) – 3 дня.

4.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в соответствии с действующим законодательством (ст.128 ТК РФ).

5. Условия работы. Охрана труда.

5.1. Работодатель при приёме на работу информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (производственная среда, режим труда и отдыха, льготы и компенсации, средства индивидуальной защиты).

5.2. Работодатель и Собрание согласились, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленного режима труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создаётся реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

5.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- разрабатывать и утверждать ежегодно в установленном порядке план (соглашение) мероприятий по охране труда,
- проводить за счёт собственных средств обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры всех работников учреждения,
- проводить расследование и учёт несчастных случаев на производстве в порядке, установленном действующим Положением о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве,
- освобождать беременных женщин от работы для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы,

Совместно с Собранием организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении и выполнением соглашения по охране труда,

- рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, а также информировать работников о принимаемых мерах в этой области,
- обеспечить гарантии права на охрану труда, предусмотренные ТК РФ, и закрепление этих прав трудовым договором.

6. Социальные гарантии и охрана здоровья.

6.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять 1 оплачиваемый в размере среднего заработка нерабочий день для прохождения диспансеризации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" работникам до 40 лет 1 раз в 3 года, работникам после 40 лет – ежегодно, по заявлению сотрудника с предоставлением подтверждающих документов;
- предоставлять 2 оплачиваемых в размере среднего заработка нерабочих дня для прохождения диспансеризации в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 13 марта 2019 г. № 124н "Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения" работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, 1 раз в год по заявлению сотрудника с предоставлением подтверждающих документов;

7. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты.

Работодатель обязуется:

7.1. Согласовывать с Собранием Положение об оплате труда работников МАДОУ.

7.2. Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, её уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников, результатов аттестации и прочих условий, требующих изменения тарификации.

Проводить доплаты за вредные условия труда в соответствии с результатами специальной оценки рабочих мест.

8. Заключительные положения.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию на общем собрании работников Учреждения и администрации.

8.2. При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст.55 ТК РФ.

9. Приложения к коллективному договору.

- Протокол общего собрания работников Учреждения от 07.06.2022г. № 7.

-Перечень профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам.

- Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск.

10. Юридический адрес:

173011, город Великий Новгород, улица Павла Левитта, дом 13, телефон 33-52-68

Приложение № 2
к Коллективному договору
между администрацией и трудовым коллективом
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №49 комбинированного вида»

Перечень

профессий и должностей, работники которых подлежат обязательным предварительным и периодическим медосмотрам, согласно ст. 213 ТК РФ, приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021г. 28.01.2021г. №29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и(или) опасными производственными факторами, а так же работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

Все категории работников согласно штатному расписанию.

Приложение №3
к Коллективному договору
между администрацией и трудовым коллективом
муниципального автономного дошкольного
образовательного учреждения
«Детский сад №49 комбинированного вида»

**Перечень
профессий и должностей, работа которых
дает право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск за вредные
условия труда и ненормированный рабочий день
(ст.116 ТК РФ, ст.117 ТК РФ, ст.119 ТК РФ).**

Нормальная продолжительность рабочего дня не может превышать 40 часов в неделю /
ст.91 ТК РФ/.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность
рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).