

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения и работодатель в лице руководителя организации (заведующего МДОУ Мокеевского ДС Сергиной Светланы Анатольевны).

1.3. Коллективный договор вступает в силу с «06» декабря 2022 г. и действует по «06» декабря 2025 г. (3 года).

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников организации.

1.5. В случае реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

2. Занятость, переобучение, условия высвобождения работников

2.1. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не

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

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;

- приостановки приема новых работников;

- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.6. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем по согласованию с Комитетом по труду и социальной защите населения.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем.

3.2. Применение сверхурочных работ допускается только при производственной необходимости (не более 120 часов в год).

3.3. На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких производств и работ, порядок и место приема пищи устанавливаются работодателем по соглашению с работником.

3.4. В выходные и праздничные дни на предприятии вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных производственных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному работодателем с учетом мнения работника.

3.5. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.6. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

3.7. Работникам (обслуживающему персоналу) предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - 42 календарных дня.

3.8. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.9. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством

Российской Федерации; в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, - органами власти субъекта Российской Федерации; а в организациях, финансируемых из местного бюджета, - органами местного самоуправления.

3.10. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти члена семьи продолжительностью 3 календарных дня.

3.11. Предоставлять право работникам организации на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков, но не менее 14 календарных дней.

3.12. Предоставить работникам МДОУ Мокеевского ДС, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID – 19) два выходных дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Для прохождения вакцинации, работник должен обратиться в медицинское учреждение, где ему назначат дату прохождения вакцинации. Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления и приказа, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работодатель в связи с производственной необходимостью вправе не разрешить работнику отсутствовать в конкретный день, он обязан согласовать с работником любой другой день.

Работодатель издает приказ об освобождении Работника от работы и знакомит его с документами под подпись. Сведения о том, что работник отсутствует в связи с вакцинацией, отражаются в таблице учета рабочего времени.

4. Оплата труда

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в организации устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами Президента РФ, Правительства РФ, Губернатора ЯО, Правительства ЯО.

Минимальная заработная плата устанавливается без учета оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни..

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы.

Разряды оплаты труда работников в соответствии с ЕТС определяются по результатам аттестации.

Основными критериями при проведении аттестации служат: квалификация работника; результаты, достигнутые им при исполнении трудовой функции. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям медицинских, педагогических, социальных работников.

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных на эти цели бюджетных средств.

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение к коллективному договору), принимаемым с учетом мнения Профкома (ст. 135 ТК РФ).

4.4. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада);
- за работу в выходные и праздничные дни работникам, получающим месячный оклад в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;
- за вредные условия труда в размере не менее 6 % должностного оклада.

4.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.6. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.7. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

Особенности работы по совместительству для медицинских работников определяются в порядке, установленном Правительством РФ.

4.8. Заработная плата в организации выплачивается не

реже чем 2 раза в месяц: 14 и 29 числа каждого месяца на банковские карты.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

4.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 162 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

4.12. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязуется:

- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда и промышленной безопасности, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации.

- Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

- Обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

С этой целью может создаваться в организации фонд охраны труда в соответствии с Положением о фонде охраны труда, как локальном нормативном акте организации.

Контроль за расходованием средств, предусмотренных на реализацию мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на (бухгалтера).

- Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда. Общие положения обязательного обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда все работников, в том числе руководителей устанавливает Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденный постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года № 1/29.

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать в соответствии с Перечнем работ, профессий и должностей, работа в которых требует проведение обязательных медицинских осмотров работников при их

беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза, уполномоченные (доверенные лица) по охране труда**) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации и структурных подразделениях, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки.

5.2. Представительный орган работников обязуется:

- Оказывать содействие работодателю в организации работ по охране труда.
- Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, выполнения обязательств работодателя и работников, через уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда.
- Организовать в целях усиления взаимодействия по защите трудовых прав работников с органами Федеральной инспекции труда и другими органами государственного надзора и контроля «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда».
- Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.
- Проводить обучение уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда и членов комитета (комиссии).

5.3. Рабочие и служащие обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.
- Правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты.
- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

С учетом специфики организации в раздел «Условия, охраны труда и экологическая безопасность» коллективного договора и другие разделы могут вноситься и другие конкретные мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда, профилактику производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, такие как:

Дополнительно Работодатель обязуется:

- Обеспечить питьевой режим работников.
- Проводить смотр по охране труда среди структурных подразделений.
- Обеспечить (по мере надобности) инструментальные замеры опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.
- Не применять труд женщин на работах, предусмотренных «Перечнем тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин», утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 февраля 2000 года № 162 и др.

6. Контроль за выполнением коллективного договора

6.1. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

6.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- по результатам выполнения обязательств стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) Работников;

- на общем собрании (конференции) работников Работодатель и Профком докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

- при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

6.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

6.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет до 2025 года. По истечении указанного срока коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

7.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

7.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

7.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду

Руководитель
организации
С.А.Сергина

(дата, подпись, печать)



Представитель работников

Л.А.Попугаева

(дата, подпись, печать)

