

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное Автономное Дошкольное
Образовательное Учреждение
Детский сад № 59
«Золотой ключик»
комбинированного вида
города Улан-Удэ
(БКМ, 16А, т. 23-21-05)
на 2022-2025 гг.

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«17» мая 2022 г.
Протокол № 2



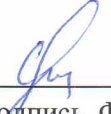
От работодателя:

От работников:

Заведующий МАДОУ № 59
«Золотой ключик»

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ № 59
«Золотой ключик».


Е.А.Терещенко.
(подпись, Ф.И.О)


О.В.Зимирева
(подпись, Ф.И.О)



2022

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель МАДОУ № 59 «Золотой ключик», в лице его заведующей Терещенко Елены Анатольевны и работников МАДОУ № 59 «Золотой ключик», которых представляет профсоюзный комитет, в дальнейшем именуемым ПК.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:
Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
Федеральный закон от 29 декабря 2012г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

1.3. Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами на основе согласования их взаимных интересов.

1.4. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для коллектива, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, положения, улучшающие условия труда, его оплаты, социального и жилищно-бытового обслуживания работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.5. Данный договор распространяется на всех работников дошкольного учреждения в т.ч. на временно принятых работников и принятых на определенный срок, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течении трех лет.

1.6. Работодатель (руководитель) обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия, принятые сторонами в настоящем договоре.

1.18. Стороны несут ответственность за выполнение положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.19. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены только решением общего собрания работников и пройти уведомительную регистрацию в Комитете экономического развития города Улан - Удэ.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

Работодатель обязуется:

3.1. Соблюдать законы и нормативные локальные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

3.2. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату (статья 129 часть 1 ТК РФ) в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

3.3. Сотрудничать с ПК не вмешиваясь в деятельность профсоюзного органа и не ограничивая его права. Учитывать мнение ПК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

3.4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

3.5. Признавать ПК единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

3.6. Предоставить председателю ПК один день в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей, в том числе для учебы на курсах, семинарах и т.д. за счет экономии фонда зарплаты.

3.7. Принимать управленческие решения, затрагивающие интересы работников дошкольного учреждения только после предварительных консультаций с ПК.

3.8. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации членов профсоюзного комитета не освобожденных от основной работы, допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3.9. Не подвергать Работника дисциплинарному взысканию, не переводить на другую должность без предварительного соглашения ПК.

3.10. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

3.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.12. Исходя из положения статьи 41 ТК РФ повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе предоставлению дополнительного времени отдыха работникам проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции предоставлять оплачиваемые два дня с сохранением заработной платы, либо возможность присоединения их к очередному отпуску.

3.13. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.13. Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзными методами. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, соблюдение трудовой дисциплины.

3.14. Способствовать росту квалификации работников.

3.15. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

3.16. Контролировать соблюдение работодателем соглашения по охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

3.17. Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

3.18. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

3.19. Соблюдать трудовую дисциплину.

3.20. Выполнять установленные нормы труда.

3.21. Бережно относиться к имуществу учреждения.

3.22. Незамедлительно сообщать Работодателю или Председателю ПК о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

3.23. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга, осуществлять профессиональную поддержку молодым и начинающим специалистам.

IV. Оплата труда, нормирование труда.

4.1. Стороны установили что, оплата труда, нормирование труда производиться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, и данным коллективным договором.

4.2. Оплата труда работников осуществляется с Положением об оплате труда работников муниципальных автономных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Комитету по образованию г.Улан-Удэ, утвержденного Постановлением Администрации города Улан-Удэ № 336 от 28.10.2016 Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г.Улан-Удэ.

4.3. Заработная оплата включает в себя:

- гарантированную оплату труда Работника за норму рабочего времени, применяемую Учреждением, включая выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а так же выплаты, обусловленные районным коэффициентом - 1,2, процентной надбавкой за стаж работы в районных Крайнего Севера приравненных к ним местностях - 30 %, повышающие коэффициенты;

- поощрительные выплаты по результатам труда.

4.4. Распределение поощрительных выплат и определение их размера, осуществляется за счёт стимулирующей части фонда оплаты труда, производится комиссией по распределению стимулирующего фонда МАДОУ №59 «Золотой ключик» по представлению заведующей МАДОУ и с учётом мнения профсоюзной организации.

4.5. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент за квалификационную категорию в стимулирующих выплатах, выражается в баллах:

Высшая квалификационная категория - 10 баллов;

Первая квалификационная категория - 5 балла.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу по соответствующим квалификационным уровням.

4.7. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (работы с тяжелыми и вредными условиями труда, выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, педагогическим работникам за работу в группах с отклонением в развитии речи) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

4.8. Оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в соответствии с картой аттестации рабочего места по условиям труда.

4.9. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.10. Доплаты в группах специального назначения (группы с отклонением в развитии речи ОНР) производятся тем работникам, которые непосредственно работают с детьми:

- руководителю детского сада;
- старшему воспитателю;
- воспитателям групп с отклонением в развитии речи ОНР;
- младшим воспитателям групп с отклонением в развитии речи ОНР ;
- музыкальному руководителю;
- педагогу – психологу;
- руководителю физического воспитания.

Учителю бурятского языка производить доплату в размере 20% от должностного оклада за преподавание бурятского языка.

4.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за качественный результат труда, а также поощрения по итогам работы.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам определяются учреждением самостоятельно в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.13. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются «Положением о порядке установления и выплат премии, стимулирующей части заработной платы работникам».

4.14. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из количества воспитанников в ДООУ, На выплаты стимулирующего характера, в т.ч. премии может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

4.15. Индексация заработной платы работников производится согласно принятым нормативно-правовым актам муниципального образования городской округ «город Улан-Удэ» и РБ;

4.16. Оплата труда работников, принятых на условиях совместительства, и (или) на условиях почасовой оплаты труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, РБ и нормативно-правовыми актами Администрации г. Улан-Удэ.

4.17. Простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

4.18. При приостановке деятельности детского сада № 59 по предписаниям органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

4.19. Стимулирующие выплаты по качественным результатам труда распределяются Комиссией по распределению стимулирующих выплат и доплат сотрудникам МАДОУ Д/с №59, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Руководитель детского сада представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

4.20. Ежемесячно каждому Работнику выдаются расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержания заработной платы за месяц.

4.21. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц не позднее 10 и 25 числа каждого месяца. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику в соответствии со статьёй № 136 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.22. МАДОУ №59 «Золотой ключик» в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а так же пенсионные взносы. В случаях установленными соответствующими нормативными актами, МАДОУ №59 «Золотой ключик» выплачивает Работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые Работник имеет право.

4.23. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, гарантированно на весь срок обучения сохраняется заработная плата.

4.24. Молодым специалистам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование и впервые поступающим на работу в МАДОУ по полученной специальности, осуществлять доплату в размере 10% от должностного оклада в течение трёх лет.

4.25. В случае замещения работника отсутствующего на рабочем месте по причине больничного листа или очередного отпуска, оплата производится из расчёта должностного оклада с учётом районного коэффициента исходя из нормы отработанного времени.

4.26. Работникам организации производить премии, вознаграждения по итогам года в соответствии с разработанными Положениями

4.27. Работникам, руководителю, а также его заместителям, достигшим юбилейного возраста (50, 55, 60) производить единовременную выплату при наличии финансирования и при стаже работы в организации:

до одного года – половину должностного оклада;

от одного до пяти лет – один должностной оклад;

свыше пяти лет – два должностных оклада;

работникам, руководителю, а также его заместителям в связи с бракосочетанием выплачивать единовременное вознаграждения согласно сметы: при наличии финансирования фонда заработной платы до двух окладов.

4.28. Работникам, руководителю, а также его заместителям, в связи с продолжительной болезнью, с похоронами близких родственников (родители, супруги, дети), стихийные бедствия (по ходатайству ПК) оказывать материальную помощь до 2 МРОТ, при наличии финансовых средств.

Профком обязуется:

4.29. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда социального страхования.

4.30. Оперативно рассматривать предложения по совершенствованию нормирования и оплаты труда.

4.31. Принимать участие в работе аттестационной комиссии дошкольного учреждения, контролировать правильность установления должностных ставок, окладов заработной платы.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 . Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификацией, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Для руководящих работников, работников из числа административно хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.2. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю на ставку заработной платы. (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается на основании приказа от 22.12.2014 г. №1601 Мин. образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.3. Всем работникам гарантируется основной оплачиваемый отпуск - **28** календарных дней, для работающих педагогов основной оплачиваемый отпуск не может быть меньше **42** календарных дней и дополнительный отпуск **8** (восемью календарных дней) в соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.1993г «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям».

5.4. Педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах компенсирующей направленности полный рабочий день, предоставляется гарантированный отпуск – **56** календарных дней (воспитатели групп с ОНР, учитель-логопед, педагог-логопед, педагог-психолог, музыкальный руководитель) на основании Постановления Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» и дополнительный отпуск в размере **8** календарных дней в соответствии с Законом РФ №4250 – 1 от 19.02.1993г. (в редакции от 29.12.2004г.)

5.5. По результатам специальной оценке условий труда на рабочих местах работникам предоставляется дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда в соответствии со ст.117 ТК РФ.

5.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала ст. 136 ТК РФ).

5.7. Административно - хозяйственным работникам МАДОУ №59 «Золотой ключик» предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня (ст.119 ТК РФ.) за работу в условиях ненормированного рабочего дня: Заведующий МАДОУ №59 «Золотой ключик", Заместителю заведующего по АХЧ, рабочему по комплексному обслуживанию здания, кладовщику, специалисту по кадрам.

5.8. Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за счет средств экономии заработной платы за активную общественную работу - до 3 рабочих дней (с рассмотрением руководителя и ПК данного учреждения) не освобожденному председателю ПК (на основании Соглашение Комитета по образованию и ГК профсоюза работников образования и науки п.6.20)

5.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком утвержденным работодателем по согласованию с ПК (за 2 недели до наступления календарного года). Досрочный отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. После подачи работником письменного заявления, отпуск оформляется приказом с указанием даты его начала и продолжительности. Работник о начале отпуска предупреждается за две недели уведомлением.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск **без сохранения заработной платы:**

- Работающим пенсионером по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году.

- Родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением –до 14 календарных дней.

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без увеличения ФОТ) в следующих случаях:

Со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;

Со свадьбой детей работника – 2 рабочих дня;

Со смертью матери, отца, детей, жены, мужа - 3 рабочих дня;

Со смертью брата, сестры – 2 рабочих дня;

С рождением ребёнка (отцу) – 1 рабочий день;

С юбилеем работника (50, 55, 60) – 2 рабочих дня;

Для проводов детей в армию – 2 рабочих дня.

Отпуск с оплатой предоставляется работникам согласно письменного заявления с указанием причин и обязательным оформлением приказа (распоряжение) по дошкольному учреждению.

5.11. Работа в выходные и праздничные дни производиться с письменного согласия работника по письменному распоряжению Работодателя с учетом мнения ПК (ст.113 ТК РФ).

5.12. Не привлекать к сверх урочным работам, работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, беременных женщин , работников имеющих детей инвалидов, а также работников, ухаживающих за больными членами семьи, (ст. 96 ТК РФ), работников в возрасте до 18 лет. (ст. 268 ТК РФ).

5.13. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий.

5.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с

письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 47 п.5 пп.4, ст.335 ТК РФ.

5.15. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье, и праздничные календарные дни.

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

VI. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ и СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.

Работодатель совместно с ПК обязуется:

6.1. Стороны согласились, что работодатель заключает с ПК соглашение по охране труда и выполнит предусмотренные в нем мероприятия по профилактике травматизма и улучшению условий труда в указанные сроки согласно утвержденной сметой расходов на охрану труда.

6.2. Работодатель заключает договор с поликлиникой на проведение медицинских осмотров, выделяет на это денежные средства в соответствии договора за счет бюджета города Улан-Удэ.

6.3. Обеспечить работу в соответствии с отраслевым Положением и Положением об организации службы охраны труда МАДОУ № 59 «Золотой ключик», своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно-воспитательного процесса.

Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, предусмотренных в соглашении по охране труда на текущий год между Работодателем и ПК. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.4. Для реализации этого права составить план мероприятий по охране труда с определением в нём организационных, технических и других мероприятий по охране и безопасности труда с указанием сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.5. 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 в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

6.6. По результатам проверки специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения ПК.

6.7. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать членов профкома.

6.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

6.9. Организовывать проверку знаний по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

6.10. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (на каждую профессию и рабочее место), других материалов за счет учреждения с учётом ПК (ст.212 ТК РФ).

6.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.12. Сохранять место работы (должности) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.13. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.14. Не позднее 10 дней до начала нового учебного года провести проверку готовности МАДОУ № 59 «Золотой ключик» к новому учебному году приемку помещений и оборудования повышенной опасности (лестничные пролеты, пожарные лестницы) с оформлением соответствующих актов.

6.15. Не допускать эксплуатацию помещений оборудования, не отвечающих требований безопасности труда

6.16. Выполнить до сентября все запланированные работы по подготовки МАДОУ № 59 «Золотой ключик» к работе в зимних условиях(к отопительному сезону).

6.17. В соответствии с действующими отраслевыми нормами обеспечить работников спец одеждой, спец обувью и другими средствами индивидуальной защиты (согласно Перечня).

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при

выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. (от 02.07.2021 №311-ФЗ. ст 76 ТК).

6.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета.

6.19. Рассматривать на заседаниях ПК работу администрации учреждения по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

6.20. Избрать уполномоченного по охране труда профкома, обучить его по охране труда.

6.21. Добиваться выполнения мероприятий, предусмотренных коллективным договором, планом работы по охране труда.

6.22. Не реже одного раза в полугодие заслушивать на собрание трудового коллектива вопросы состояния условий охраны труда МАДОУ № 59 «Золотой ключик» выполнение мероприятий предусмотренных, Соглашением по охране труда, состояние производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактики

6.23. Обеспечить общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в МАДОУ № 59 «Золотой ключик» в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами, регламентирующими деятельность профсоюзов.

6.24. Профком принимает участие подготовки к проведению педагогических советов совещаний при заведующей, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда в МАДОУ № 59 «Золотой ключик», состояние производственного травматизма и заболеваемости среди работников.

6.25. Принимает участие в работе комиссий по проверке готовности МАДОУ № 59 «Золотой ключик» к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

6.26. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель и ПК обязуются:

7.1. При приёме на работу ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для всех работников:

Уставом МАДОУ №59 «Золотой ключик»;

Правилами внутреннего трудового распорядка;

Нормативными актами по охране труда;

Условиями коллективного договора и приложениями к нему и др.

7.2. С вновь принимаемыми сотрудниками заключать трудовые договора в письменной (печатной) форме, независимо от срока трудового договора, в соответствии со штатным расписанием.

7.3. Разработать совместно с Профсоюзным комитетом, обсудить в коллективе и утвердить форму трудового договора.

7.4. Работникам, осуществляющим уход за детьми – инвалидами в соответствии с ст.262 ТК РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации №1048 от 13.10.2014 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных для ухода за детьми инвалидами», предоставляется 4

дополнительных оплачиваемых дня в месяц по письменному заявлению работника, оплата производится в размере среднего заработка.

7.5. Увольнению по сокращению численности или штатов работников производить с соблюдением Трудового Кодекса.

7.6. ходатайствовать перед вышестоящими органами (Министерство образования, Администрация г.Улан-Удэ, Правительство РБ и РФ) о награждении работников грамотами и званиями за высокие результаты работы.

7.7. Профком за счет профсоюзных взносов оказывает материальную помощь и вознаграждение работникам - членам профсоюза, действуя согласно составленной утверждённой сметы расходов.

7.8. ходатайствовать перед работодателем о предоставлении работникам имеющих детей дошкольного возраста, место ребёнку в дошкольном муниципальном учреждении (на период работы работника в данном учреждении). Ребёнок должен находиться на учёте в очереди муниципального округа. (г.Улан – Удэ).

7.9. При сокращении численности штата, при равных условиях труда учитывать следующее:

при определении квалификации сравниваются работники, занимающие одноимённые должности;

преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, перечисленных в ст.179 ТК РФ имеют – педагогические работники, имеющие квалификационные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник дошкольного образования», имеющие звание «Ветеран дошкольного образования».

педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет **23 – 24** года;

работники, достигшие пред пенсионного возраста не менее за 5 лет до достижения ими пенсионного возраста в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

7.10. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

увеличения предельной численности контингента воспитанников, установленной Законом «Об Образовании».

расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением ликвидации организации;

в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, работодатель обязан по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё права на отпуск по беременности и родам.

расторжение трудового договора с женщинами имеющими детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), другими лицами – воспитывающими указанных детей без матери и отца, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по пунктам №1, 3, 5-8, 11 статьи 81 Кодекса РФ).

увольнение работников дошкольного образовательного учреждения с сокращением численности штата допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема педагогической работы может производиться, как правило, только по окончании учебного года.

7.11. При освобождении работников по статье 81 пункт 2, работодатель:

- принимает меры к трудоустройству;
- с перечнем вакансий имеющихся в МАДОУ №59 ознакомить под роспись;
- при наличии вакансии педагогам предлагать, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж.

7.12. Производить увольнение работников дошкольного учреждения за грубое нарушение Устава МАДОУ №59 за применение непедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью ребёнка, при согласовании с профсоюзным комитетом.

VIII. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускаются ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Признать ПК единственным представителем работников при ведении переговоров по спорным вопросам и заключении коллективного договора.

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.4. Работодатель, обязуется сотрудничать, с профсоюзным комитетом не вмешиваясь в деятельность профсоюзного органа и не ограничивая его права.

8.5. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по п.2 и п.5 ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.7. Работодатель предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах,

затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников детского сада.

8.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (1%), при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт ППО в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза в проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3, 5 и 6 ст.81 ТК РФ с соблюдения общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

8.11. Председателя и членов ПК не подвергать дисциплинарному взысканию, не переводить на другую должность без предварительного согласия ПК.

8.12. Не допускать увольнения по инициативе работодателя председателя и членов ПК(за исключением случаев полной ликвидации дошкольного учреждения или совершения работником виновных действий) в течении от 2-х до 3-х лет после окончания их выборных полномочий.

8.13. Обеспечить взимание профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию со всех работающих членов профсоюза (согласно письменного заявления).

8.14. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.15. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);

Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТК РФ);

Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;

Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);

Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ); и другие вопросы.

IX. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

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

9.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.7. Осуществлять контроль над правильным и своевременным предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.9. Осуществлять контроль над соблюдением проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.10. За счет профсоюзных взносов оказывать материальную помощь и вознаграждение работникам - членам профсоюза, действуя утверждённой смете расходов.

9.11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. Участие работников в управлении.

10.1. Работодатель обязуется в срок не более 5 дней с момента получения информировать ПК о распоряжениях и постановлениях директивных органов, касающихся задач социально-экономического развития учреждения.

10.2. В целях расширения гласности и привлечения работников к управлению, работодатель обязуется проводить собрания трудового коллектива по вопросам педагогической, кадровой, финансовой, хозяйственной деятельности с периодичностью 1 раз в квартал.

10.3. Работодатель обязуется уведомлять ПК об изменениях штатного расписания, должностных обязанностей за 3 месяца.

10.4. Проводить совместно с ПК инструктаж с работниками учреждения по охране труда, технике безопасности, правилами пожарной безопасности 1 раз в полгода.

10.5. Сотрудники МАДОУ №59 «Золотой ключик», работающие во вредных условиях, обеспечиваются спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты действуя согласно норм и нормативов, утверждённых Постановлением Правительства РФ.

XI. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.

Стороны договорились, что

12.1. Работодатель доводит текст настоящего коллективного договора до сведения работников детского сада в течение 30 дней.

12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.

12.5. Отчитываются о проделанной работе на общем собрании работников 1 раз в год.

12.6. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия конфликты, связанные с его выполнением.

12.7. При нарушении, невыполнении или неудовлетворённом выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут ответственность в соответствии со статьёй 55 ТК РФ.

12.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

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

ХIII. Разрешение трудовых споров.

13.1. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом РФ, Трудовым Кодексом РФ.

13.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Коллективный договор принят на общем собрании 17.05.2022г.

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ
Комитет экономического развития
и туризма



БУРЯАД УЛАС
УЛААН-УДЭ ХОТЫН ЗАХИРГААН
Эд засагай хугжэлтын
ба аяншалгын хороон

Ленина ул., д.54, г. Улан-Удэ, 670000, тел.: (3012) 21-86-77, e-mail: ker@ulan-ude-eg.ru

№ 358 от 20.05.2022

на № _____ от _____

МАДОУ Детский сад №59
«Золотой ключик»
г. Улан-Удэ, б-р Карла Маркса, 16 А

УВЕДОМЛЕНИЕ о регистрации

Комитет экономического развития и туризма Администрации г. Улан-Удэ сообщает, что Коллективный договор МАДОУ Детский сад №59 «Золотой ключик» зарегистрирован

«17» мая 2022 года, регистрационный номер 120

Срок действия коллективного договора до 16.05.2025

При регистрации Коллективного договора не выявлены условия, ухудшающие положение работников. Договор соответствует трудовому законодательству и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права.

Председатель Комитета

И.А. Елбаскин