

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ «Детский сад №62
«Малыш» г. Улан-Удэ»
Ж.Е. Галсанова
«17» дек 2021г.



«УТВЕРЖДАЮ»:

Заведующий МАДОУ
«Детский сад №62 «Малыш»
комбинированного вида г. Улан-Удэ»



Т. Д. Мадуева
«17» дек 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад №62 «Малыш» комбинированного
вида г. Улан-Удэ»

на 2021 – 2023 гг.

Принят на общем собрании работников

МАДОУ детский сад №62 «Малыш» г. Улан-Удэ»

Протокол № 4 от «17» дек 2021 г.



Администрация г.Улан- Удэ
Комитет экономического развития и туризма
АРЕГИСТРИРОВАН

«19» декабря 2021 г.

Регистрационный № 245
и.с.п. Мисеискова И.С.

(Должность и ФИО специалиста,
осуществляющего регистрацию)

Подпись И.С.

г. Улан-Удэ

2021 г.

Содержание

1. Общие положения.
 2. Трудовые отношения.
 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
 4. Условия и оплата труда.
 5. Рабочее время и время отдыха.
 6. Охрана труда.
 7. Обеспечение социальной поддержки.
 8. Гарантии прав профкома и выборных профсоюзных работников.
 9. Заключительные положения
- Приложения.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключаемым с целью определения взаимных обязательств администрации и работников в сфере социально-трудовых отношений, установлению дополнительных по сравнению с действующим законодательством трудовых гарантий и льгот и созданию благоприятных условий труда, способствующих стабильности и эффективности работы МАДОУ «Детский сад №62 «Малыш» комбинированного вида г. Улан-Удэ», его долгосрочному поступательному развитию на 2018-20 гг.

1.1. Стороны договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются: МАДОУ «Детский сад №62 «Малыш» комбинированного вида г. Улан-Удэ» (далее - ДОУ), в лице заведующего Мадуевой Татьяны Дмитриевны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «**Работодатель**», и **все работники** ДОУ, независимо от членства в профсоюзах, в том числе лиц, принятых на работу после вступления в силу настоящего коллективного договора, от имени и в интересах которых выступает председатель первичной профсоюзной организации работников ДОУ в лице Галсановой Жаргалмы Енхобоевны, далее «**Профком**».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен на основе добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Бурятия.

1.3. **Предметом** настоящего договора является установление дополнительных по сравнению с законодательством РФ обязательств в области социально-трудовых отношений с учетом экономических возможностей работодателя и интересов работников.

1.4. Действие коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более трех лет. В течение 3-х месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

Подписанный сторонами коллективный договор и приложения к нему в семидневный срок направляются Работодателем в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.5. Все **условия** коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора прекратить в одностороннем порядке выполнение взятых на себя обязательств. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по представлению комиссии по коллективному договору только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

1.6. При **изменении** действующего законодательства условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с положениями законодательства, считаются не подлежащими применению и должны быть изменены в соответствии с порядком, установленным законодательством.

1.7. Работодатель и профком ДОУ доводят до сведения работников текст коллективного договора в **месячный** срок со дня его подписания и обеспечивают гласность результатов его выполнения.

1.8. Работодатель и председатель профкома ежегодно отчитываются о выполнении положений коллективного договора на встрече с трудовым коллективом ДОУ.

1.9. Стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров и конфликтов, возникающих в области социально-трудовых отношений.

- 1.10. Коллективный договор распространяется на всех работников ДООУ.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ДООУ.
- 1.12. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) ДООУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.13. При смене формы собственности ДООУ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14. При ликвидации ДООУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения, изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома (в коллективном договоре определяется, конкретная форма участия работников в управлении учреждением учитывает мнения, согласования, предварительное согласование и др.):
- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 3) Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 4) Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера;
 - 5) Положение о премировании работников;
 - 6) другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через профком:
- Учёт мнения (по согласованию) профкома;
 - Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
 - Участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились:

2. 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

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается администрацией и профсоюзным комитетом.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим Коллективным Договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя допускаются временные увеличения объема работы, расширения зоны обслуживания в связи с производственной необходимостью, для замещения временно отсутствующего работника по болезни, находящегося в отпуске или на учебе, по другим причинам. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенного объема работы в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.6. Изменение существенных условий трудового договора допускается в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, руководствуясь ст. 73, 162 ТК РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных законодательством (ст. 73, 74 ТК РФ)

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями «Охрана труда», «Организация охраны жизни и здоровья детей в детском саду» и другими локальными нормативными актами.

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

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. Создавать максимально благоприятные условия для раскрытия творческого потенциала педагогов ДОУ.

2.10.2. Привлекать работников ДОУ на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей (не указанные в должностной инструкции, трудовом договоре), только в случаях, допускаемых Трудовым Кодексом РФ, на основании приказа.

2.10.3. Проводить сокращение численности или штата работников ДОУ в соответствии с законодательством РФ, в частности, информировать профком не менее, чем за 3 месяца, и предупреждать сотрудников не менее, чем за 2 месяца о предполагаемом сокращении штатов. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ип.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.

2.10.4. Дополнительно предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равном профессионализме и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до достижения возраста, дающего право на получение пенсии по старости), проработавшим в ДОУ свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденному председателю профкома;
- молодым специалистам, проработавшим не менее 2 лет.

2.10.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством при сокращении численности штата (ст.178, 180 ТК РФ).

2.11. Работодатель обеспечивает совместно с профкомом регулярные консультации для работников по вопросам применения трудового законодательства и законодательных актов, касающихся работников ДОУ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых процессов и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.6. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Для проведения аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения, в котором работает педагогический работник (иной уполномоченный первичной профсоюзной организацией образовательного учреждения профсоюзный представитель).

4. Система оплаты труда работников ДОУ

Стороны установили, что:

4.1. Оплата труда Работника осуществляется в соответствии с Положением «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений образования, подведомственных МУ «Комитет по образованию г. Улан-Удэ».

4.2. Заработная плата Работника включает в себя:

- гарантированную оплату труда Работника за норму рабочего времени, применяемую Учреждением, включая выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера приравненных к ним местностях; повышающие коэффициенты;
- поощрительные выплаты по результатам труда.

4.3. Распределение поощрительных выплат и определение их размера, осуществляемых за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, производится Комиссией по стимулирующим выплатам ДООУ, по представлению заведующего ДООУ и с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, определенном локальными нормативными актами ДООУ.

4.4. Ежемесячно каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы.

4.5. ДООУ в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, ДООУ выплачивает Работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые Работник имеет право.

4.6. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме на месте выполнения им работы или по заявлению работника, указывается им расчётный счёт в кредитном учреждении, заработная плата 2 раза в месяц, 10 и 25 числа, если действия совпадают с выходными и праздничными днями, выплаты производятся накануне. Отпускные выплачиваются за 3 дня до начала отпуска.

Для целей настоящего Договора применяются следующие понятия:

Базовый должностной оклад – минимальный должностной оклад работника ДООУ по должности, предусмотренной соответствующей профессиональной квалификационной группой (далее – ПКГ)*, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц с повышающими коэффициентами по квалификационным уровням ПКГ, по квалификационной категории, уровню образования, педагогическому стажу, особенностям контингента воспитанников и сложности реализуемой образовательной программы без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая ставка заработной платы – минимальная ставка заработной платы работника ДООУ, выполняющего работу по должности, предусмотренной соответствующей профессиональной квалификационной группой, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – фиксированные доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) работника ДООУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (в основное рабочее время);
- работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу;
- работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, а также на тяжелых работах;
- работу в сельской местности, а также в местностях с особыми климатическими условиями.

- **Стимулирующие выплаты** – ежемесячные надбавки к заработной плате в течение периода, предусмотренного Положением о порядке назначения стимулирующих выплат (Приложение Положением о порядке назначения стимулирующих выплат), премии по итогам работы за премиальный период, выплачиваемые за достижение работником ДООУ

установленных показателей качества, результативности или эффективности труда, а также разовые премии и социальные выплаты из фонда стимулирования руководителя ДООУ.

4.7. Размер заработной платы работников ДООУ дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

Заработная плата работника ДООУ включает в себя:

- гарантированную часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера,
- стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

4.8. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах (в рублях) в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами. Компенсационные выплаты включают в себя выплаты, предусмотренные:

- законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий;
- нормативными правовыми актами Администрации г. Улан-Удэ;
- правовыми актами территориальных органов управления.

4.8.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

4.8.2. Компенсационные выплаты работникам ДООУ устанавливаются приказом руководителя в соответствии с законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, области (края, республики) и отменяются в том же порядке в случае прекращения оснований для их установления, с даты, определяемой в приказе руководителя учреждения, но не ранее дня издания приказа.

4.8.3. Основанием для установления компенсационных выплат в связи с вредными и (или) опасными условиями труда является заключение комиссии по аттестации рабочих мест и охране труда (ООО «Сертификационный центр охраны труда»).

4.8.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентах, применяются к должностному окладу (ставке) работника.

4.8.5. В ДООУ устанавливаются следующие виды и размеры компенсационных выплат (доплат, надбавок) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- Сторожа за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в размере дневной или часовой части должностного оклада работника (сверх его месячного оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, или в размере двойной дневной или часовой части его должностного оклада (сверх месячного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
- За работу в ночное время (с 22 ч до 6 ч) – в размере 35% к часовой части должностного оклада работника.

4.9. За высокое качество, результативность или эффективность выполнения работником трудовых обязанностей осуществляются доплаты и **надбавки стимулирующего характера**, а также премии и иные поощрительные выплаты.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели качества, результативности или эффективности работы, их критерии, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются в Приложении 3 к настоящему Договору для всех категорий (должностей) работников ДООУ.

4.9.1. Объем стимулирующих выплат может составлять до 30% от общего фонда оплаты труда. Кроме того, на выплаты стимулирующего характера используется экономия по фонду оплаты труда.

4.9.2. Средства, поступающие от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда исполнителей и на выплаты стимулирующего характера.

4.9.3. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

4.10. Установленные в соответствии с настоящим Договором размеры и условия оплаты труда работника указываются в заключенном с ними трудовом договоре, или в отдельном соглашении, или приложении к трудовому договору. Педагогическим работникам ДОО (за исключением вновь принимаемых работников) размер их заработной платы (месячного должностного оклада) на учебный год указывается ежегодно в приложении к трудовому договору, подписываемому сторонами не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

4.11. Бухгалтерия ДОО обеспечивает полное информирование каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний. Она обязана проводить перерасчёт заработной платы с учётом изменений в законодательстве в течение месяца после поступления нормативных документов и соответствующего финансирования.

4.12. Выплачивать работникам, уходящим в очередной отпуск, заработную плату и отпускные за 3 дня до начала отпуска, при этом ответственность за своевременность предоставления данных в случае переноса отпуска несет руководитель ДОО.

4.13. ДОО в установленном порядке перечисляет в соответствующие фонды страховые взносы по социальному и медицинскому страхованию, а также пенсионные взносы. В случаях и порядке, установленных соответствующими нормативными актами, ДОО выплачивает работнику пособия по временной нетрудоспособности, по уходу за ребенком и иные пособия, на которые работник имеет право.

4.14 Стимулирующие выплаты внешним совместителям, будут рассчитаны в случае их участия в значимых мероприятиях, имеющих отношение к нашему ДОО. Выплачивать надбавку в виде разовой премии, не превышающего размера от 0 до 2000 руб.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время в ДОО и порядок его использования различными категориями работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 4), условиями трудового договора, должностными инструкциями и функциональными обязанностями работника.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ДОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам ДОО предоставляется в соответствии с действующим ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами. Очередность

предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Не позднее, чем за две недели работник должен написать заявление о времени начала отпуска для издания приказа.

5.5. Приказ о продлении, перенесении, разделении и отзыве из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124,125 ТК РФ.

5.6. Часть отпуска превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника предоставляется:

- при получении лечебной путевки;
- при отсутствии работы;
- по семейным обстоятельствам (при наличии подтверждающего документа).

5.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и 8 календарных дней дополнительно учителям-логопедам, воспитателям логопедических групп и учителям бурятского языка.

5.9. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней шеф-повару, повару, на основании Постановления от 25.10.1974 г. №298/П-22, список «XLIII. Общие профессии всех отраслей народного хозяйства».

5.10. Возможно присоединение дней дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день к ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также в случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства (до 3 календарных дней);
- для проводов детей в армию (до 3 календарных дней);
- не освобожденному председателю профкома (до 5 дней), членам профкома (до 3 дней);
- регистрации брака (до 3 календарных дней);
- смерти близких родственников (до 3 календарных дней);
- с юбилеем работника (до 3 дней);
- работающим пенсионерам по возрасту (до 14 календарных дней);
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности (до 3 календарных дней);
- работникам, имеющим 2 и более детей до 14 лет (до 14 календарных дней).

Продолжительность отпуска определяется по согласованию между работником и работодателем.

5.12. Работодатель предоставляет по заявлению женщинам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, и одиноким матерям, воспитывающим ребенка до 18 лет, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 4 рабочих дней. Дополнительный отпуск может быть предоставлен в любое время.

5.13. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (для получения второго высшего образования), в количестве дней, необходимых для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты итоговой квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов, на основании справки учебного заведения.

5.14. Работодатель выплачивает работникам денежное вознаграждение в связи с награждением Почетной грамотой различного уровня в установленном порядке.

5.15. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст.335 ТК РФ.

5.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.18. Работодатель обязуется предоставить два оплачиваемых дня отдыха после вакцинации от Covid-19 (по решению Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 29 октября 2021г., протокол №9)

6. Охрана труда

6.1. По оценке условий труда, работодатель обеспечивает установленные законодательством условия охраны труда работников. Соглашение по охране труда разрабатывается ежегодно, согласуется с профсоюзным комитетом (представителями работников) и утверждается работодателем. Финансирование, направляемое на проведение мероприятий по охране труда, устанавливается ежегодно в зависимости от утвержденной сметы бюджетных и внебюджетных средств.

6.2. С целью создания нормальных условий труда работодатель обязуется:

6.2.1. Поддерживать установленный нормами тепловой режим в помещениях ДОУ.

6.2.2. Обеспечить функционирование всех мест общего пользования в зданиях ДОУ в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

6.2.3. Проводить текущий ремонт помещений ДОУ в соответствии с планом мероприятий.

6.2.4. Обеспечивать работников соответствующих должностей спецодеждой, моющими средствами по действующим нормативам.

6.2.5. Обеспечить безопасные и чистые подходы и подъезды к ДОУ.

6.3. Для работников, к которым в соответствии со служебными обязанностями предъявляются требования по состоянию здоровья, проводятся предварительные и текущие медицинские осмотры с оплатой за счет средств ДОУ. В случаях уклонения работников от их прохождения они не допускаются к работе.

6.4. Работодатель и профком осуществляют контроль за обеспечением безопасных условий труда и за соблюдением требований техники безопасности. Работодатель совместно с профкомом создают комиссию по охране труда и обеспечивают ее работу согласно плану мероприятий.

Не реже двух раз в год работодатель проводит инспекцию соблюдения правил техники безопасности и состояния средств пожаротушения в ДОУ.

6.5. Работодатель проводит инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим и организует проверку знаний работников ДОУ по охране труда на начало учебного года.

6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ФЗ.

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

7. Обеспечение социальной поддержки сотрудников

7.1. За счёт средств социального страхования работнику гарантируется:

- оплата по листку нетрудоспособности;
- пособие при рождении ребёнка;
- пособие по беременности и родам;
- пособие женщинам, вставшим на учёт в ранние сроки беременности;
- пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет.

7.2. Рассмотрение вопросов о финансировании оздоровления работников и их детей из средств городского бюджета производит комиссия по социальному страхованию. Комиссия создаётся на паритетных началах из представителей администрации и профкома и осуществляет свою деятельность в соответствии с «Положением о комиссии по социальному страхованию».

7.3. Исходя из финансовых возможностей ДОО и в пределах сумм, выделяемых в смете доходов и расходов, за счёт прибыли работникам ДОО, со счета профсоюзных взносов выплачивается единовременная материальная помощь: в сумме 2 000 (две тысячи рублей)

- на похороны близких родственников (родители, супруг (а), дети), родственникам умерших работников;
- к юбилейным датам (50,55,60,65,70).

7.5. Стороны договорились, что Работодатель:

- детям работников МАДОО «Детский сад № 62 «Малыш» комбинированного вида, не имеющим путёвку в детский сад, предоставляет место в группах кратковременного пребывания детского сада на время действия трудового договора, согласно существующего муниципального регламента.
- организует питание сотрудников.

8. Гарантии прав профкома и выборных профсоюзных работников

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюза, первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов, определяются Трудовым Кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Уставом ДОО, коллективным договором.

8.2. Работодатель в соответствии с законодательством обязуется:

- соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;
- не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать подразделения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.3. Представительным органом коллектива работников ДОО выступает профсоюзный комитет. Он осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства, коллективного договора, обеспечивает социальную защиту работников ДОО.

8.4. Работодатель и профсоюзный комитет выступают как партнеры в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации охраны труда сотрудников, отдыха, предоставления социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, жилищно-бытового обслуживания, выполнения коллективного договора, руководствуясь статьями 82, 99, 101, 103, 105, 113, 123, 135, 136, 147, 154, 159, 180, 190, 193, 194, 196, 218, 374 ТК РФ.

8.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять по предложению руководства профкома членам профкома, уполномоченным по социальному страхованию свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для профсоюзной учебы;
- обеспечивать условия для проведения профсоюзных собраний, конференций в рабочее время в установленные сторонами сроки;
- предоставить профкому помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ);
- обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза при наличии их письменных заявлений. Задержка перечисления средств не допускается;
- включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9. Заключительные положения

9.1. Для оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора и контроля договаривающиеся стороны, создают комиссию с равным представительством от администрации и профкома сотрудников.

9.2. Дополнения или изменения в действующий коллективный договор вносятся совместно решением работодателя и профкома и утверждаются совместным решением сторон, подписавших коллективный договор.

9.3. В порядке контроля за выполнением коллективного договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.4. При возникновении разногласий с работодателем, связанных с применением коллективного договора, работники ДОО обращаются в профком сотрудников для разрешения ситуации в оперативном порядке до обращения в комиссию по трудовым спорам. Если спор в этом случае не разрешен, то он рассматривается в комиссии по трудовым спорам и далее согласно законодательству РФ.

9.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения коллективного договора, а также виновные в его неисполнении или нарушении несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Пронумеровано:
Прошнуровано:
Скреплено:



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575837

Владелец Мадуева Татьяна Дмитриевна

Действителен с 19.03.2021 по 19.03.2022