

От работников:

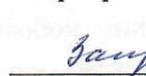
Председатель Профсоюзного
комитета МАДОУ ДС
комбинированного вида
«Серебряное копытце»

 Н.Г. Медведева

« 16 » 12 2022 г.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ ДС
комбинированного вида
«Серебряное копытце»

 И.В. Зайцева

« 17 » 12 2022 г.



Принят на общем собрании
трудового коллектива
МАДОУ ДС

комбинированного вида
«Серебряное копытце»

Протокол от

« 16 » 12 2022 г. № 32

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом МАДОУ ДС комбинированного вида «Серебряное копытце»

на период с 20.12.2022 г. по 20.12.2025 г.

г. Северобайкальск

2022 год

Оглавление

1. Общие положения	3-5
2. Обязательства сторон.....	5-6
3. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников учреждения.....	6-9
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	9-10
5. Рабочее время и время отдыха.....	10-15
6. Оплата труда и нормирование труда	15-18
7. Гарантии и компенсации.....	18-20
8. Охрана труда и здоровья.....	20-24
9. Гарантии профессиональной деятельности.....	24-25
10. Обязательства профкома.....	25-26
11.Разрешение трудовых споров (конфликтов).....	26-27
12. Контроль за выполнением коллективного договора.....	27
13. Заключительные положения.....	27

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАДОУ ДС комбинированного вида «Серебряное копытце» г. Северобайкальск (далее – Учреждение).

1.2. Договор разработан и заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным, территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета учреждения (далее – Профком) Медведевой Натальей Геннадьевной;

- и работодатель в лице его представителя - заведующего учреждения Зайцевой Татьяны Васильевны

1.4. Работники, не являющиеся членами Профкома, имеют права уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данным Профкомом (статьи 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству, а также не зависимо от наличия или отсутствия у работника членства в Профкоме).

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение трёх дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения настоящего договора, содействовать его реализации.

1.7. Настоящий договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения настоящий договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения настоящий договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами.

1.15. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения настоящего договора.

1.16. Работодатель совместно с Профкомом отчитываются о ходе выполнения настоящего договора на общем собрании трудового коллектива два раза в год: июнь, декабрь.

1.17. 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.):

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников;
- Положение о системе оплаты труда работников (компенсационные выплаты, оплата труда руководителей);
- Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда;

- Перечень профессий (должностей) с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и компенсационные выплаты;
- Перечень профессий (должностей), с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск;
- совмещения профессий (должностей);
- Положение о служебных командировках;
- Соглашение по охране труда;
- норма выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по профессиям (должностям).

1.19. 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 частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Обязательства сторон

2.1 Стороны настоящего договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность её имущества;
- добиваться стабильного финансового положения учреждения, роста её конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов учреждения;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ.

Профком, как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими Профкомам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия настоящего договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества образования, росту производительности труда;
- беречь имущество учреждения, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 3. Трудовой договор, занятость, условия высвобождения работников учреждения

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также действующими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - находится у работодателя. Трудовой договор является основанием для

издания приказа (распоряжения) о приеме на работу работника.

3.4. Работодатель при заключении трудового договора с работником может предусмотреть условие об испытании до трех месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

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

3.6. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в статье 722 ТК РФ.

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. В течение года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Прекращение трудового договора возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3.9. Прекращение трудового договора с работником, может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

3.10. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, которая проходит в учреждении, в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета учреждения (статья 82 ТК РФ).

3.11. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации работодатель принимает 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).

3.12. Работодатель обязан не позднее, чем за два месяца представлять в профсоюзный комитет учреждения проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.13. При принятии решения о ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного

работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.14. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- лица, предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- одиноким матери и отцы, имеющие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- работники, награжденные государственными наградами за педагогическую деятельность;

- не освобожденные председатели профсоюзных комитетов.

3.14.1. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

3.15. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

-приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;

-в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;

-с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения вводить режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время в учреждении с письменным предупреждением работников не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ). При введении режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

3.16. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, работодатель обязан предупреждать персонально под расписку не менее чем за два месяца (статья 180 ТК РФ). Лицам, получившим уведомление об увольнении по подпунктам 1, 2 статьи 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.17. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со статьей 178 ТК РФ. Выплачивать работникам при расторжении трудового договора в связи с сокращением штата работников учреждения повышенные размеры выходных пособий (в размере среднего месячного заработка).

3.18. Работодатель обязуется высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата:

-предлагать рабочие места, любую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

-гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (статьи 178, 179, 180, 181 ТК РФ)

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.19. При появлении новых рабочих мест в учреждении прием на работу новых работников осуществляется согласно статье 64 ТК РФ.

3.20. Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

-осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

-представлять в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюзного комитета учреждения (статья 373 ТК РФ);

-обеспечить защиту и представительство работников - членов профсоюзного комитета учреждения в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

-участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении;

-предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны настоящего договора пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.3. *Работодатель обязуется:*

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

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

4.3.5. 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; работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования, а также в др. случаях: финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников экономии и т.д.) (статьи 173 – 176 ТК РФ).

4.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных

учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 ТК РФ) (**Приложение № 1 к настоящему договору**), которые утверждаются заведующим учреждения с учетом мнения Профкома учреждения (статья 190 ТК РФ) и графиками сменности, утвержденными заведующим учреждения по согласованию с Профкомом учреждения.

5.2. В учреждении в соответствии с действующим трудовым законодательством для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с выходными днями - суббота и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается тарификацией, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – 40 часов в неделю, для женщин устанавливается 36 часовая рабочая неделя (статья 320 ТК РФ).

5.3. Режим работы учреждения - 10,5 час в день. Графики работы указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаются заведующим и предусматривают время начала и окончания работы исходя из педагогической целесообразности с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха работников.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени педагогических работников Учреждения определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «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».

5.5. Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в

выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Продолжительность работы (смены) сотрудников учреждения накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.6. В случаях предусмотренных статьей 99 ТК РФ, привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному приказу (распоряжению) работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты в порядке, предусмотренном в Положении об оплате труда учреждения.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется всем работникам в течение календарного года в соответствии со статьями 114, 122 ТК РФ.

Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с Профкомом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней.

5.9. В соответствии с действующим законодательством работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, который состоит из основного и дополнительного оплачиваемых отпусков.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет:

- не менее 42 календарных дней для педагогов;
- 28 календарных дней для УВП и младшего обслуживающего персонала.

В соответствии со статьей 321 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в районе, приравненному к району Крайнего Севера - 16 календарных дней.

5.10. Право на предоставление оплачиваемого отпуска в удобное время имеют следующие работники:

- имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет) ([статья 262.2 ТК РФ](#));

- отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска ([часть 2 статьи 125 ТК РФ](#));

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком ([статья 260 ТК РФ](#));

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет ([статья 262.1 ТК РФ](#));

- почетные доноры России ([пункт 1 части 1 статьи 23 Закона о донорстве](#));

- которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы ([пункты 1, 2 части 1 статьи 13, пункт 5 части 1 статьи 14 Закона от 15.05.1991 г. №1244-1](#)).

5.11. Перечень работников, которые вправе использовать ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной ([часть 3 статьи 122, часть 4 статьи 123, статья 260, часть 1 статьи 286 ТК РФ](#)):

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- работники в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;

- совместители - одновременно с отпуском по основной работе.

5.12. Педагогические работники учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года ([статья 335 ТК РФ](#)).

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели до его начала ([статья 124 ТК РФ](#)).

5.14. Согласно ст. 262 Трудового кодекса РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Выходные предоставляются по письменному заявлению и могут быть использованы

одним из родителей (опекуном, попечителем) либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего заработка. Это касается и родителей, работающих по совместительству.

5.15. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ст. 322 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работкам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней (пункт 1 статьи ТК РФ) (**Приложение № 1 к настоящему договору**).

5.17. Перечень профессий (должностей) с тяжелыми и вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и стимулирующие доплаты представлен в **Приложении № 4 к настоящему договору**.

5.18. Отдельным категориям работников на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка - 2 календарных дней;
- работникам в случае регистрации брака работника (или детей работника) - 5 календарных дней;
- работникам в случае смерти родных и близких - 5 календарных дней, не считая дней проезда;
- работникам в случае проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- работникам в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет и следующие каждые 5 лет) – 1-2 календарных дня;

- работникам в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- работнику - не освобождённому председателю первичной профсоюзной организации учреждения – 5 календарных дней;
- работникам - членам первичной профсоюзной организации учреждения – 3 календарных дня;

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.18. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности утверждаются заведующим МАДОУ.

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 учреждения и не должно быть менее 30 минут (статья 108 ТК РФ).

6. Оплата труда и нормирование труда

Стороны настоящего договора исходят из того, что:

6.1. В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда, которая определяется в Положении об оплате труда работников учреждения согласно **(Приложению № 2 к настоящему договору)**.

Оплата труда работников производится в соответствии с утвержденным штатным расписанием и действующим законодательством.

6.2. Оплата труда педагогического персонала, не осуществляющего образовательный процесс и иного персонала, определяется трудовыми договорами между руководителем учреждения и работниками, не противоречащими действующему трудовому законодательству.

6.3. Месячная заработная плата работника образовательного учреждения полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.4. Согласно Положения «О режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений», учреждении с 10,5-часовым пребыванием воспитанников при 5-дневной рабочей неделе, в которых на каждую группу воспитанников предусмотрено по 1,55 должности воспитателя, режим их рабочего времени определён с учётом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 36 часов в неделю, согласно графика рабочего времени.

6.5. Норма часов воспитательно-образовательной работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

- 20 часов в неделю: учителю-логопеду;

- 24 часа в неделю: музыкальному руководителю;
- 18 часов педагогу дополнительного образования;
- 36 часов в неделю: старшему воспитателю, воспитателям;
- 30 часов в неделю: инструктору по физической культуре.

6.6. Выплаты компенсационного характера предусмотрены ТК РФ, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.7. Поощрительные (стимулирующие) выплаты устанавливаются на основании Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников в МАДОУ ДС комбинированного вида «Серебряное копытце» (**Приложение № 3 к настоящему договору**). Документ разработан и реализуется администрацией образовательного учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома.

6.8. Размеры доплат, надбавок и порядок установления стимулирующих выплат за выполнение дополнительной работы не входящей в круг основных обязанностей: рост профессионального мастерства, повышение квалификации, за высокую результативность работы, напряженность, интенсивность труда работников определяются заведующим и профкомом учреждения самостоятельно, в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

6.9. Изменения в заработной плате педагогических работников осуществляющих образовательный процесс, производятся:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссии (далее - ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

6.10. Заработная плата за текущий месяц выплачивается всем работникам не реже, чем каждые полмесяца: 10-го и 25-го числа. Если день выдачи совпадает с выходными и праздничными днями, то она выплачивается накануне. Заработная плата выплачивается на пластиковые карты банков города по письменному заявлению работника.

6.11. В соответствии со статьей 142 ТК РФ 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.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о

готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.

6.12. Работодатель обеспечивает:

6.12.1. Извещение в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

6.12.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 ТК), выплаты при увольнении – в последний день работы (статья 80 ТК РФ).

6.12.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день производить в порядке установленном статьёй 151 ТК РФ. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (статья 152 ТК РФ).

6.12.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (статья 157 ТК РФ).

6.12.5. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.12.6. Выплату работникам надбавки за работу в ночное время (с 22-00 ч до 6-00 ч) в размере 35% оклада (тарифной ставки) за каждый час работы в данных сменах (оформляется приказом).

Для сторожей ведется суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом считается календарный год (с 1 января по 31 декабря).

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненным в результате незаконного лишения их возможностей трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ в размере не полученной заработной платы (статья 234 ТК РФ).

6.13.2. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.14. Оплата труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.14.1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении

профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие дни и других), работнику производятся соответствующие доплаты, по соглашению сторон с учётом содержания и (или) объёма и качества дополнительной работы согласно статьи 149 ТК РФ.

6.14.2. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, статья 60.2 ТК РФ. Такая работа – совмещение профессий (должностей).

6.14.3. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (в связи с болезнью, отпуском, командировкой и другими причинами, когда за ним сохраняется место (должность) без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

6.14.4. Согласно статьи 151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в пределах средств, направляемых на оплату труда за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, т.е. за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ.

6.14.5. Совмещение допускается с письменного согласия работника, где устанавливается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем.

6.14.6. Варианты совмещения профессий (должностей) учреждения представлены **в приложении № 6 к настоящему договору**.

6.14.7. Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, согласно статей 60.1, 282 ТК РФ.

6.14.8. Совместительство допускается с письменного согласия работника.

6.14.9. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

6.14.10. Исполнение служебных обязанностей по должности временно отсутствующего работника, когда это вызвано производственной необходимостью, считается временным замещением.

6.14.11. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском,

командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место и должность.

6.14.12. Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом заведующего учреждения.

6.14.13. Доплаты и надбавки максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ.

6.15. Ответственность за своевременность и правильность размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились о том, что:

7.1. Прохождение медицинских осмотров работников учреждения: предварительных при поступлении на работу и периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждению профессиональных заболеваний производится за счет средств работодателя.

7.2. Профком учреждения оказывает содействие членам Профкома в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

7.3. Профком учреждения выплачивает педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

7.4. Профком учреждения предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением (статьи 173-177 ТК РФ, глава 26 ТК РФ).

На работников, совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственную аккредитацию гарантии и компенсации связанные с оплатой дополнительных отпусков, проезда один раз в учебном году к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно не распространяются.

7.5. Размер и условия компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно:

7.5.1. расходы на проезд работников учреждения и членов их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) к месту использования отпуска и обратно, а также оплата стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов возмещаются один раз в два года исходя из стоимости следования по кратчайшему пути;

7.5.2. при отсутствии прямого железнодорожного сообщения – по тарифам на проезд воздушным, автомобильным, водным (кроме такси) транспортом до ближайшей железнодорожной станции, и далее – железнодорожным транспортом по тарифу проезда в плацкартном вагоне;

7.5.3. оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работников учреждения и неработающих членов их семей (мужу, жене,

несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) производится при возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов и (или) других документов;

7.5.4. выплаты, предусмотренные настоящей статьёй являются целевыми и не суммируются в случае, если работник учреждения и неработающие члены его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.6. Работникам учреждения и неработающим членам его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

Компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность производится за счет средств работодателя.

7.7. При направлении в служебные командировки, оплата найма жилого помещения может производиться из внебюджетных средств по фактическим расходам, но не более 4000 (четырёх тысяч) рублей в сутки в соответствии с нормативными документами по Республике Бурятия, подтвержденным соответствующими документами. При отсутствии подтверждающих документов 100 рублей сутки.

Выплачиваются суточные из расчета в рамках государственного задания, в размере 300 (триста) руб. за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также дни нахождения в пути, в том числе вынужденной задержки в пути.

Порядок направления в служебные командировки, возмещения расходов и предоставления отчета об израсходованных суммах регламентирован в «Положение о служебных командировках МАДОУ ДС комбинированного вида «Серебряное копытце» (Приложение № 7 к настоящему договору).

7.8. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и их компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, когда выход работника на работу в это день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день,

работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (статья 186 ТК РФ).

8. Охрана труда и здоровья

8.1. *Стороны признают* приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно - гигиенического благополучия.

8.2. Условия трудового договора должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. В трудовом договоре указываются полученные на основании специальной оценки условий труда мест по условиям труда достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. *Стороны настоящего договора обязуются* ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (**Приложение № 8 к настоящему договору**), выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением;

8.4. Обязанности Работодателя

Работодатель обязуется:

8.4.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

8.4.3. Ежегодно выделять средства на выполнение мероприятий улучшению условий труда, обеспечению безопасности и охраны труда.

8.4.4. Создать совместно с Профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.4.5. Размещать информационные материалы в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда (приказ Минтруда России от 17.12.2021 г. №894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в

целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда»);

8.4.6. Соблюдать в учреждении требования трудового законодательства в части оценки уровней профессиональных рисков (приказ Минтруда России от 28.12.2021 г. №926 «Об утверждении Рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»);

8.4.7. Осуществлять учет микроповреждений (микротравм) работников учреждения (приказ Минтруда России от 15.09.2021 г. №632н «Об утверждении рекомендаций по учету микроповреждений (микротравм) работников»);

8.4.8. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по всем должностям и по всем видам работ по согласованию с Профкомом учреждения (статья 212 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. №772н (с изменениями от 17.03.2022 г.) «Об утверждении основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем»).

8.4.9. Обеспечить в целях охраны здоровья работников Учреждения:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение работников по пожарной безопасности;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ);

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

- соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного, светового и водного режима;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- организацию работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

- организацию проведения общественного контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического

освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, обязательные медицинские осмотры;

- предоставление работникам при прохождении диспансеризации в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- предоставление работникам, достигшим возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части 3 статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- предоставление работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождения от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.4.10. Работодатель вправе освободить работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем;

8.4.10. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.4.11. Обеспечивать возврат части сумм страховых взносов (до 20 процентов), перечисленных в Фонд социального страхования, на предупредительные меры по снижению производственного травматизма, в том числе проведение СОУТ, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров.

8.4.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.4.13. Обеспечивать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.4.14. На основании Положения о системе управления охраной труда в Учреждении, СОУТ и перечня должностей и профессий с вредными условиями труда обеспечивать спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, производить доплату и

предоставлять дополнительный отпуск работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.5. Обязанности Профкома

Профком обязуется:

8.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства Российской Федерации по охране труда со стороны работодателя.

8.6.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (**Приложение № 9 к настоящему договору**).

8.6.3. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.6.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками Учреждения.

8.6.5. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.6.6. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства Российской Федерации об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим договором.

8.6.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда вправе требовать от работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8.6.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников Учреждения;

8.6.9. Организовывать работу по оздоровлению работников Учреждения и их детей;

8.6.10. Участвовать в организации обучения и проверке знаний требований охраны труда работников Учреждения;

8.7. Обязанности Работника

Работник обязуется:

8.7.1. Соблюдать требования охраны и безопасности труда.

8.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.7.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.7.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в Учреждении.

8.7.5. Проходить обязательные медицинские осмотры в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом Профкома, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт членских взносов профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома. При наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

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

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены Профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель представляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Председатель во взаимоотношениях с работодателем представляет интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

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

10.5. Предоставлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Профкома по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Своевременно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.

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

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

11. Разрешение трудовых споров (конфликтов)

11.1. Коллективные трудовые споры – неурегулированные разногласия между работником и работодателем учреждения по вопросам оплаты труда, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих единовременный характер, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии со статьей 398 ТК РФ и пр.

11.2. Порядок разрешения коллективных споров, примирительные процедуры регулируется статьями 398-418 ТК РФ.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет настоящий договор в течение 7 (семь) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора на общем собрании работников 1 (один) раз в 6 (шесть) месяцев.

12.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия настоящего договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 20.12.2022 г. Настоящий договор действует в течение трёх лет.

13.2. Настоящий договор может быть продлен, изменен и дополнен по взаимной договоренности сторон.

13.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия настоящего договора.

От работников:

Председатель первичной
Профсоюзной организации
МАДОУ ДС комбинированного
вида «Серебряное копытце»

_____ Н.Г. Медведева

« ____ » _____ 2022 г.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ
комбинированного вида
«Серебряное копытце»

_____ Т.В. Зайцева

« ____ » _____ 2022 г.

Комитет по экономике и
инвестиционной политике
муниципального образования
"город Северобайкальск"
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
№ *202* "20" *сентября* 20*20*
Подпись *[Signature]*
Ф.И.О. *В.В. Назарова*

Средство печати
94
Страниц
Заведующий МАДОУ ДС
комбинированного вида
«Серебряное копытце»
[Signature] Зайцева Т.В.



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
262	35		Республика Бурятия	г. Северобайкальск	Образование дошкольное	Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение Детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»	Муниципальная
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
17.12.2022		20.12.2022		19.12.2025		3 года	
Стороны коллективного договора, представители							
от работников Медведева Наталья Геннадьевна от Зайцева Татьяна Васильевна							
РАЗДЕЛЫ	Рабочее время	Раздел 5 КД					
	Оплата труда	Тарифная сетка	Минимальная тарифная ставка (оклад)	Порядок индексации	Надбавки к тарифным ставкам	Доплаты к тарифным ставкам	
		Раздел 6 КД, Положение об оплате труда работников МАДОУ Детский сад комбинированного вида «Серебряное копытце»					
	Отпуска	Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (или доплаты)			Отпуска без сохранения заработной платы		
		на работах с вредными или опасными условиями труда	на работах с ненормированным рабочим днем	в случае рождения ребенка, свадьбы, смерти близких родственников и др.			
		п.5.17 КД	п.5.16 КД	п.5.18 КД			
	Занятость	Мероприятия по предотвращению массового высвобождения работников		Доплаты к выходному пособию	Другие меры по социальной защите и обеспечению занятости высвобождаемых работников		
		Раздел 5 КД и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации					
	Охрана труда	Раздел 8 КД					
	Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации	Пособия в связи со смертью работника от несчастного случая или профзаболевания		Пособия по инвалидности, увечью на производстве		Материальная помощь, другие виды пособий	
в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации							
Другие мероприятия	в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации						

Ведущий специалист по труду Комитета по экономике и инвестиционной политике администрации муниципального образования «город Северобайкальск»



Е.В. Лазарева

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575940

Владелец Зайцева Татьяна Васильевна

Действителен с 14.06.2022 по 14.06.2023