

МКУ «КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ Г.УЛАН-УДЭ»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД № 56 «ТЕРЕМОК»
КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА Г.УЛАН-УДЭ

670031, Республика Бурятия г. Улан-Удэ, улица Терешковой, 18 а, тел. 8 (3012) 23-08-71, 23-10-22
e-mail: ds_56@govrb.ru, ОГРН 1020300904304, ИНН/КПП 0323080003/032301001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 годы

От работодателя:

Заведующий МАДОУ Детский сад
№ 56 «Теремок» комбинированного
вида г. Улан-Удэ

 И.В.Анисимова

Подпись ФИО

11.06.2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ Детский сад № 56
«Теремок» комбинированного вида
г. Улан-Удэ

 Е.Ю.Черная

Подпись ФИО

11.06.2024 г.



Утвержден на общем собрании коллектива, от 11.06.2024 года



г. Улан-Удэ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально- трудовые отношения в МАДОУ Детском саду № 56 «Теремок» г. Улан-Удэ (далее ДОУ).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и ДОУ по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДОУ 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Анисимовой Ирины Викторовны (далее — работодатель);

Работники образовательной организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации) Черной Екатерины Юрьевны.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон на общем собрании (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

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

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

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положение о премировании работников;
- Штатное расписание;
- Графики работы педагогов;
- Графики работы работников;
- График отпусков работников;
- Тарификационный список педагогических работников;

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

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 11 июня 2024 года и действует по 10 июня 2027 года включительно.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

2.2.8. Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы педагогическим работникам в учреждении устанавливается на основании приказа от 22.12.2014 г. №1601 Мин. образования и науки РФ. Объём педагогической работы оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.2.9. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их педагогической нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.2.10. Педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, тарифицируются на общих основаниях, и передаётся на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

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

2.2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение режима работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК.

2.2.14. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы

предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.15. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК, при массовых увольнениях работников — также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.16. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.18. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

2.2.19. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

2.2.20. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённый председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.19. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.2.20. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

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

2.2.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель, с учетом мнения (по согласованию) профкома направляет педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подп. 2 п. 5 ст. 47 Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК).

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

3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

3.4. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, тарификацией, утверждаемыми работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

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

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- По соглашению между работником и работодателем;
- По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет

(ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- Родитель, воспитывающий ребёнка-инвалида до 18 лет, имеет право на 4 дополнительных выходных в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Предоставлять всем работникам ежегодный основной отпуск – 28 календарных дней и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520 – 1 от 19.02.1993г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» ст.14.

4.9.2. Предоставлять педагогическим работникам гарантированный основной отпуск – 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466) и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520 – 1 от 07.03.2018 г.

4.9.3. Педагогическим работникам, работающим в дошкольных группах для воспитанников с отклонением в развитии речи (ОНР) полный рабочий день, предоставляется гарантированный основной отпуск – 56 календарных дней

(воспитатели групп с ОНР, учитель-логопед) на основании Приложения к Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 (ред. от 17.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ № 4520 – 1 от 07.03.2018 г.

4.9.4. Предоставлять поварам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней на основании ст. 117 ТК РФ, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 (ред. от 01.05.2016) «О специальной оценке условий труда».

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

4.9.6. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам с ненормированным рабочим днем: руководителю детского сада – 3 календарных дня, заместителю заведующего по АХЧ – 3 календарных дня, в пределах фонда оплаты труда учреждения (ст. 119 ТК РФ, постановление Администрации г. Улан-Удэ от 10.10.2012 № 421).

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

- Со свадьбой самого работника – 3 календарных дня;
- Со свадьбой детей работника – 2 календарных дня;
- Со смертью матери, отца, детей, жены, мужа, брата, сестры – 3 календарных дня;
- С рождением ребёнка (отцу) – 1 календарный день;
- С юбилеем работника (50,55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) – 2 календарных дня;
- Для проводов детей в армию – 2 рабочих дня.
- С прохождением вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID - 19) – 1 календарный день следующий за днем вакцинации

4.10. Работодатель по согласованию с профкомом в порядке поощрения может предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха:

- за активную общественную работу не освобождённому председателю и членам профсоюзного комитета – до 3-х рабочих дней (Соглашение Комитета по образованию и ГК профсоюза работников образования и науки п. 6.20).

4.11. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до

одного года в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 47 п.5 пп.4, ст.335 ТК РФ.

4.12. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье и праздничные календарные дни.

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

4.14. Работник, имеющий супруга (супругу), бывшую супругу (супругу) (при условии наличия совместных детей дошкольного возраста), принимающего участие в специальной военной операции (далее СВО) имеют право на сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступившим в повторный брак вдовам (вдовцам) граждан, погибших (умерших) в следствие участия в СВО, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в СВО;
- свидетельства о заключении (расторжении) брака;
- свидетельства о рождении ребенка;
- договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или договор об оказании услуг по содержанию ребенка и (или) присмотра и ухода за ребенком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

4.15. По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в СВО, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) – участника СВО независимо от утвержденного графика отпусков.

5. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников.

5.2. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ и правительством республики Бурятия;
- нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

5.3. На основании Постановления Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016 г. № 336 «Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений образования, подведомственных Комитету по образованию г. Улан-Удэ» (в редакции от 07.08.2017 г.)

5.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются по профессиональным квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

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

5.8. Оплата труда работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере и не может быть менее 4% оклада (ст.147 ТК РФ).

5.9. Доплата за работу в ночное время производится работнику за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35% части должностного оклада.

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

- руководителю детского сада;
- старшему воспитателю;
- воспитателям групп с отклонением в развитии речи ОНР;
- младшим воспитателям групп с отклонением в развитии речи ОНР;
- музыкальному руководителю;
- инструктору по физической культуре.

5.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

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

5.13. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа. Руководитель детского сада представляет в орган самоуправления учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования.

5.14. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются «Положением о стимулирующих выплатах».

5.15. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. На выплаты стимулирующего характера может использоваться экономия по фонду оплаты труда.

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

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

5.18. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения и включает выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а так же выплаты,

- обусловленные районным коэффициентом – 20%, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 30%.
- 5.19. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме на индивидуальные картсчета. Днями выплаты заработной платы являются **10 и 25** числа текущего месяца. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы путем перечисления на счет работника в банке. (СБЕРБАНК, ВТБ, РОССЕЛЬХОЗ, ГАЗПРОМБАНК)
- 5.20. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности не позднее трёх лет после окончания ВУЗа и СУЗа, предусматриваются ежемесячная доплата к заработной плате до 10% от оклада из стимулирующего фонда.
- 5.21. Простой по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Простой по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).
- 5.22. При приостановке деятельности детского сада № 56 по предписаниям органов контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст.216.1 ТК РФ).
- 5.23. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.
- 5.24. В целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной деятельности, по которой им не установлена квалификационная категория, для них могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий, если по выполняемой работе совпадают профили работы (т.е. педагогическая деятельность).
- 5.25. Профсоюзный комитет знакомит работников с нормативными документами, касающимися оплаты труда. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.
- 5.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились, что работодатель:

- 6.1. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в ПФР, Фонд медицинского страхования РФ.
- 6.2. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
 - при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- 6.3. Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию (стаж работы в ДОУ составляет не менее 5 лет) в размере 10 000 руб. за счет средств работодателя.
- 6.4. В связи с 50, 55, 60, 65 – летним юбилеем работника, в том числе и заведующего (стаж работы в ДОУ составляет не менее 5 лет), организация осуществляет выплату единовременного пособия в размере 10 000 руб. за счет средств работодателя.
- 6.5. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении нуждающимся работникам земельных участков для строительства жилья.
- 6.6. Ходатайствует перед вышестоящими органами (Министерство образования, Администрация г. Улан-Удэ, Правительство РБ и РФ) о награждении работников грамотами и званиями за высокие результаты работы.
- 6.7. Поощряет работника за работу без больничного листа в течение календарного года денежным вознаграждением в размере 3000 рублей при наличии фонда экономии заработной платы.
- 6.8. Профком за счет профсоюзных взносов оказывает материальную помощь и вознаграждение работникам - членам профсоюза, согласно утверждённой сметы расходов.
- 6.9. Детям работников ДОУ работодатель предоставляет места в группах кратковременного пребывания детского сада, согласно возрасту, на время действия трудового договора.

7. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
- 7.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 7.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 7.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 7.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 7.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 7.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 7.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению и санаторно-курортному лечению детей работников учреждения.
- 7.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.
- 7.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 7.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 7.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

7.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.14. 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 взносах работников.

7.15. За счет профсоюзных взносов оказывать материальную помощь и вознаграждение работникам - членам профсоюза, согласно утверждённой сметы расходов.

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

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что

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

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

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

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

8.5. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету безвозмездно помещение, мебель, оргтехнику, телефон (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.6. Предоставляет профкому полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические и трудовые интересы работников детского сада.

8.7. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных

заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт ППО в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.8. Работодатель за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 1000 рублей. (ст. 377 ТК РФ).

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

8.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 3, п5 и п.6 ст.81 ТК РФ с соблюдения общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374, 376 ТК РФ).

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

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

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- Массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

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

9. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- 9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.
- 9.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению и санаторно-курортному лечению детей работников учреждения.
- 9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.
- 9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.14. 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 взносах работников.

9.15. За счет профсоюзных взносов оказывать материальную помощь и вознаграждение работникам – членам профсоюза, согласно утверждённой сметы расходов.

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

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе

заклучить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.11. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.12. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились:

- 11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 11.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.
- 11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 11.4. Рассматривать в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.
- 11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

