


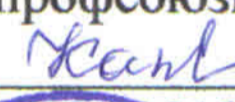
Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 56 «Теремок»
(комбинированного вида)
г. Улан-Удэ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2018 – 2021 годы

От работодателя:
Заведующий МБДОУ
«Детский сад № 56 «Теремок»
 М.В.Архипенко
13.06.2018 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
 С.Н.Капустина
13.06.2018 г.




Администрация г. Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«18» июня 2018 г.

Регистрационный № 129



(Должность и ФИО специалиста, осуществляющего регистрацию)

Подпись 



1. Общие положения

- 1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБДОУ Детском саду № 56 «Теремок» г. Улан-Удэ.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым Соглашением по учреждениям образования РБ и Соглашением между Комитетом по образованию г. Улан-Удэ и Улан-Удэнской городской организацией Бурятской организации Профсоюза народного работников образования и науки РФ с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников данного учреждения.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – заведующий детским садом Архипенко Маргарита Витальевна;
- 1.4. работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз) в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профком) - председатель профкома Капустина Светлана Николаевна
- 1.5. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ)
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.10. При смене собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.16. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с момента подписания и действует до 14.06. 2021 года.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (согласование, учёт мотивированного мнения, предварительное согласие и др.):

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- Положение о премировании работников;
- Штатное расписание;
- Графики дежурства сторожей;
- Графики работы педагогов;
- Графики работы работников;
- График отпусков работников;
- Тарификационный список педагогических работников;
- Соглашение по охране труда;
- Положение о порядке проведения служебного расследования.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

а) учёт мнения (по согласованию) профкома;

✓ Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

✓ Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.19. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

б) участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе режим продолжительность рабочего времени, время отдыха, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

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

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

2.7. 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.

2.8. 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.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель 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.

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

2.11. 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, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. 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.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку работников (в разрезе специальности)

3.2.2. Способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям (первой, высшей) доплаты к заработной плате со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. 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.

4.2. 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.

4.3. 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).

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

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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.

4.5.2. 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.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3. 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».

5.4. 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.

5.5. 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.

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

5.7. 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.

5.8. 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.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. 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.

5.9.2. 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.

5.9.3. 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.

5.9.4. 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».

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

5.9.6. 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).

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

- Со свадьбой самого работника – 3 рабочих дня;
- Со свадьбой детей работника – 2 рабочих дня;
- Со смертью матери, отца, детей, жены, мужа, брата, сестры – 3 рабочих дня;
- С рождением ребёнка (отцу) – 1 рабочий день;
- С юбилеем работника (50,55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) – 2 рабочих дня;
- Для проводов детей в армию – 2 рабочих дня.

5.10. 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).

5.11. 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.

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

5.13. 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).

6. Оплата и нормирование труда.

Стороны договорились, что:

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

6.2. 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.

6.3. 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.)

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

6.5. 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.

6.6. На основании «Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда» педагогическим работникам устанавливается доплата за квалификационную категорию в следующих размерах:

- Высшая квалификационная категория – 2000 рублей

- Первая квалификационная категория – 1000 рублей

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

6.8. 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.

6.9 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).

- поварам

6.9. 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.

6.10. 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;
- руководителю физического воспитания.

6.11. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за стимулирование работников к качественному результату труда, а также поощрения по итогам работы.

6.12. 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.

6.13. 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.

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

6.15. 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.

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

6.17. 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.

6.18. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам учреждения и включает выплаты по установленным базовым окладам, компенсационные выплаты, а также выплаты, обусловленные районным коэффициентом – 20%, надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям – до 30%.

6.19. 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 выдачи наличных денежных средств или путем перечисления на счет работника в банке.

6.20. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности позднее трёх лет после окончания ВУЗа и СУЗа, предусматриваются ежемесячная доплата к заработной плате до 10% от оклада из стимулирующего фонда.

6.21. 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).

6.22. 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.220 ТК РФ).

6.23. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные ТК РФ, осуществляются только с его письменного согласия или на основании решения суда.

6.24. 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).

6.25. Профсоюзный комитет знакомит работников с нормативными документами, касающимися оплаты труда. Принимает оперативные меры при нарушении законодательных актов по оплате труда.

6.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Педагогическому работнику, у которого в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет истек срок действия квалификационной категории, уровень оплаты труда по ранее имевшейся категории сохранять на период до 1 года.

7.2. При выходе работника на пенсию (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин) предусматривает выплату единовременного пособия в размере базового оклада из стимулирующего фонда заработной платы.

7.3. В связи с 50, 55- летним (60- летним для мужчин) юбилеем работника предусматривает выплату единовременного пособия в размере базового оклада из стимулирующего фонда заработной платы.

7.4. В связи с уходом работника на пенсию (стаж работы в нашем учреждении составляет не менее 5 лет) предусматривает выплату единовременного пособия в размере базового оклада из стимулирующего фонда заработной платы.

7.5. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении нуждающимся работникам земельных участков для строительства жилья.

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

7.7. Поощряет работника за работу без больничного листа в течение календарного года денежным вознаграждением в размере 3000 рублей при наличии фонда экономии заработной платы.

7.8. Ежегодно отчисляет из внебюджетных средств и средств экономии денежные средства на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы, а также поощрение работников.

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

8. Охрана труда и здоровье

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда,

предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

8.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст.226 ТК РФ).

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

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

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

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

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа (вводного и на рабочем месте), других материалов за счет учреждения.

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты и спецодежды за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.11. Сохранять место работы (должности) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.15. Обеспечивать прохождение бесплатных, обязательных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, по их просьбе, в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей. Приобретать, по решению комиссии по социальному страхованию, путевки на лечение и отдых.

Профком обязуется:

8.17. Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов профсоюза на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

8.18. Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

8.19. Рассматривать на заседаниях профкома работу администрации учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

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

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

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что

9.1. 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.

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

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

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

9.5. 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»).

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

9.7. 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.

9.8. Работодатель за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 800 рублей. (ст. 377 ТК РФ).

9.9. 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.

9.10. 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 3б, 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).

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

9.12. 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.

10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. 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.

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

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

10.4. 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.

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

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

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению и санаторно-курортному лечению детей работников учреждения.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении работников.

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

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

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

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

10.14. 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.

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

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

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

11.5. Соблюдают 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. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

Дорогие,
процессоры
на до экрана
дак Артемьев КВ

[Handwritten signature]



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575795

Владелец Архипенко Маргарита Витальевна

Действителен с 04.04.2021 по 04.04.2022