

И.Л. Коновалова /И.Л.Коновалова/
« 26 » ноября 2024г.

Подпись _____

Заведующий МАДОУ детский сад
№ 41 «Ласточка» г.Улан-Удэ
_____/ О.В. Иванова/
«26» ноября 2024г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ детский сад №
41 «Ласточка» г.Улан-Удэ
_____/И.Л.Коновалова/
«26» ноября 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детский сад № 41 «Ласточка» г.Улан-Удэ
на 2024-2027 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
_____(указать наименование органа)

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 202 ____ года

Руководитель органа по труду _____

(должность, ф.и.о. подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №41 «Ласточка» г.Улан-Удэ (далее – учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде (далее – ТК РФ).

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Отраслевое соглашение от 29 ноября 2021г. по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Республики Бурятия на 2022 – 2024 годы.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детский сад №41 «Ласточка» г. Улан-Удэ в лице заведующего учреждением и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация учреждения в лице председателя профсоюзного комитета (далее – стороны).

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон надобровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами

Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Коллективный договор заключен на три года 2024-2027, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

Работодатель обязан довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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 законодательством, а также отраслевым, областным, 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. При этом работодатель обязан выдать копию трудового договора работнику под роспись.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (заключении трудового договора) работник предоставляет:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые - заключается электронная трудовая;
- работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ об образовании;
- документ об аттестации;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинская книжка;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти для педагогических работников;
- справка о психиатрическом освидетельствовании;
- справка 2-НДФЛ Справка с предыдущей работе о заработке за два года (нужен при расчете больничного листа);
- сертификат «Оказание первой доврачебной помощи пострадавшим».

Работникам, трудоустроенным впервые, формируются электронные трудовые книжки в ПФР на основании отчетных данных, подаваемых работодателем. Состав сведений о трудовой деятельности работника, формируемых в электронном виде (сведения о месте работы, трудовой функции, переводах на другую постоянную работу и увольнении с указанием основания и причины) (Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

На каждого работника работодатель заводит личное дело, в которое входят следующие документы:

- личная автобиография (в свободной форме), с указанием даты написания, подписи, ее расшифровки;
- документ об образовании;
- копии документов, подтверждающих соответствующую квалификацию (аттестационный лист), профессиональную подготовку;
- один экземпляр письменного трудового договора, дополнительные соглашения и изменения к заключенному трудовому договору;

- согласие работника на обработку его персональных данных;
- выписка из приказа о приеме, назначении, переводе, повышении, увольнении и др. документы.

После увольнения личное дело хранится в учреждении (75 лет, 50 лет).

При приёме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

2.5. Срочный трудовой договор может заключаться 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.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.7. Стороны договорились, что испытательный срок согласно статье 70 ТК РФ не устанавливается для следующих категорий работников, в их числе:

- сотрудники, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- юноши и девушки, не достигшие возраста восемнадцати лет;
- молодые специалисты (выпускники, окончившие образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения).

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.9. При увольнении работника до окончания испытательного срока ему выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск, согласно трудовому законодательству, если он проработал в учреждении более половины месяца. Работнику, проработавшему 14 дней и менее, компенсация неиспользованного отпуска не положена. Расчет компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении производится исходя из среднего дневного заработка и количества неиспользованных дней отпуска, за которые необходимо выплатить компенсацию.

2.10. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). В рамках введения эффективного контракта возможны изменения условий оплаты труда и уточнены обязанности работника (в части достижения

показателей эффективности его деятельности и т.д), не ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.11. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ч.1. п.3. ТК РФ).

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения (далее – профком) в соответствии с ТК РФ.

2.14. Профком осуществляет контроль соблюдения работодателем действующего законодательства о труде при расторжении трудовых договоров с работниками. Профком обеспечивает защиту и представительство членов профсоюза и работников, уполномочивших профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых интересов, в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров.

2.15. Преимущественное право на оставлении 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 десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи педагогической деятельностью;
- председатель первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.16. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, одинокие женщины при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждений, когда увольнение производится с обязательным трудоустройством по прежней специальности. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

2.17. Стороны признают необходимым предусмотреть :

- возможность сохранения образовательными организациями уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком истёк срок действия квалификационной категории;
- в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.
- в случае длительной нетрудоспособности работника (свыше 6 месяцев) на период до 1 года;
- в случае нахождения работника в длительном отпуске сроком до 1 года в соответствии с Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.18. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться исходя не только из интересов учреждения, но и потребностей личностного роста работника.

2.19. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию:

- В первоочередном порядке направлять педагогов на курсы повышения квалификации, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем

календарном году.

- Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые. Если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, а также в других случаях, финансирование осуществляется за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.

2.20. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда: сохранение средней заработной платы, предоставление учебных отпусков согласно справке вызова.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и среднего - специального, по сохранению средней заработной платы, предоставляются только при наличии определенных условий:

- образовательное учреждение высшего профессионального образования должно иметь государственную аккредитацию;
- работник должен успешно обучаться, т.е. выполнять учебный план и не иметь задолженности за предыдущий курс (семестр);
- высшее профессиональное образование работник должен получать впервые;

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

2.21. Руководитель образовательной организации по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью. (Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик).

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ д/с № 41 «Ласточка» г.Улан-Удэ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к «коллективному договору»), графиком работы сотрудников, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Работодатель обязуется доводить графики работы и отдыха, графики сменности до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие. В течение рабочего дня работнику предоставлять перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, предоставлять возможность обеспечения отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.3. Общим выходным днем считать субботу и воскресенье.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. При составлении графика работы педагогических работников работодателем учитывается сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев перегрузки педагогических работников в первой половине дня (часы высокой образовательной нагрузки) и в дни (часы), когда образовательная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

3.5. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой.

- Для воспитателей установлен учетный период для введения суммированного учета рабочего времени один год;
- Суммированный учет рабочего времени воспитателей для того, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала норму рабочих часов;
- Для оставления графиков работы воспитателей ведется суммированный учет рабочего времени.
- Привлечение работников к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзной организации ДОУ, за исключением случаев, указанных в части 2 статьи 99 Трудового кодекса;
- Привлечение работников к сверхурочным работам оформляется приказом по ДОУ.
- В приказе должно быть указано основание, в связи с которым работники привлекаются к сверхурочной работе, конкретная дата, фамилии работников и наличие письменного согласия каждого из них;
- Работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения сверхурочных работ в случаях, указанных в статье 99 Трудового кодекса;
- Работник вправе отказаться от выполнения сверхурочной работы. Такой отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не влечет применения дисциплинарного взыскания;
- Первые два часа работы оплачиваются не менее, чем в полуторном размере, остальные - не менее, чем в двойном размере;
- Работник вправе требовать вместо повышенной платы предоставления дополнительного времени отдыха, продолжительность которого не может быть меньше времени, отработанного сверхурочно;
- Максимальная продолжительность сверхурочной работы должна составлять не более 4 часов в течение двух дней подряд. Максимальная продолжительность сверхурочной работы в год - 120 часов
- При определении нормы рабочего времени по каждому сотруднику не учитываются те периоды, когда сотрудник фактически не работал. К таким периодам относятся все виды отпусков, временная нетрудоспособность, выходные дни по уходу за ребенком-инвалидом, дни прохождения медицинского осмотра, сдача крови и дни отдыха доноров и т.д.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

3.6. 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Работодатель имеет право привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ).

3.8. В соответствии со ст. 312.9 ТК РФ в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Введение такого режима не может являться основанием для уменьшения заработной платы, основанием для уменьшения заработной платы.

3.9. Работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем

работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязан предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ). О времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

Работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда.

3.10. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное время пользуются следующие работники:

- родитель (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- по заявлению в связи с отпуском супруга.

3.11. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

3.12. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в учреждении.

3.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

3.15. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.16. 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, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребенка-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 дня в месяц в соответствии со ст. 262 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

3.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – 3 календарных дней;
- председателю профкома – 1 календарный день;
- в связи с особой юбилейной датой работника (50 - 60 лет женщинам, 60-65 лет мужчинам) - 1 день;
- похороны близких родственников (супруга, детей, родителей) – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим детей-инвалидов - до 14 календарных дней в году.
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году.

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 (ст. 128 ТК РФ).

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск, во время которого сотрудник заболел, можно перенести, продлить. (ст. 124 ТК РФ). Перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на дни больничного листа производится с письменного заявления работника с указанием периода отдыха. Продлевается отпуск на количество дней, совпавших с периодом временной нетрудоспособности согласно заявлению работника. При переносе отпуском можно воспользоваться только в течение одного года после завершения того года, когда он предоставлялся изначально.

3.20. Листок временной нетрудоспособности не оплачивается в случаях, если:

- работник находился в учебном отпуске;
- работник находился в отпуске без сохранения заработной платы (за свой счет);
- работник находился в отпуске по уходу за ребенком
- если у работника прогул перед листком временной нетрудоспособности
- если ограничение способности трудиться произошло в результате употребления алкогольных напитков или наркосодержащих препаратов;
- если больничный лист содержит отметку о том, что работник преднамеренно не соблюдал или нарушал установленный режим.

Листок временной нетрудоспособности, выданный во время ежегодного оплачиваемого отпуска, не оплачивается в случаях, если:

- больничный лист взят по причине ухода за больным ребенком или родственником;

3.21. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель совместно с профкомом разрабатывают Положение об оплате труда, Положение о выплатах стимулирующего характера работников Учреждения, в порядке, установленном трудовым законодательством, которые являются приложениями к коллективному договору.

4.2. Положение об оплате труда работников организации предусматривает регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;
- обеспечения гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий

работников учреждения;

4.3. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя: размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 28.10.2016г. № 336 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных Комитету по образованию Администрации г. Улан-Удэ».

4.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;
- 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.

4.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

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

4.7. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения по 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.

4.8. Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих подразделяются в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

4.9. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии, а также до наступления срока её назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в редакции Федерального закона от 03 октября 2018 г. № 350) – до одного года;
- по окончании длительной болезни (не менее 2-х месяцев) – до одного года;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям – до одного года;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией ре

4.10. Оплата труда работников, занятых по результатам аттестации рабочих мест и результатам специальной оценки на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. 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 за час работы в ночное время.

4.12. Заработную плату руководителю устанавливает Учредитель - Комитет по образованию.

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

4.14. Объем стимулирующих выплат увеличивается за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания, а также при поступлениях дополнительных средств целевого характера на увеличение фондов оплаты труда.

4.15. Экономия по фонду оплаты труда направляется на премирование по результатам деятельности работников учреждения, включая руководителей (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) по установленным показателям, что фиксируется в Положении о премировании.

4.16. Работнику, с которым были прекращены трудовые отношения на момент издания приказа о выплате премии по результатам работы за определенный период, премия не выплачивается.

4.17. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются комиссией по распределению стимулирующих выплат, выбранная на общем собрании трудового коллектива, утвержденная приказом заведующего с учетом мнения профкома.

Решение оформляется локальным актом учреждения.

Конкретная величина выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяется в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, утвержденным руководителем учреждения, согласованным председателем Профсоюзной организации и председателем комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда профкома. Стимулирующие выплаты определяются по критериям данного Положения на основании отчетов по результатам деятельности работников за месяц.

4.18. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного в Российской Федерации размера минимальной заработной платы, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку.

4.19. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

4.20. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путём перечисления заработной платы на указанный работником счёт в банке. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину текущего месяца 25 число текущего месяца и вторую половину текущего месяца 10 число следующего месяца.

4.21. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

4.22. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.23. Работодатель ежемесячно выдает работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ч. 1 ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

4.24. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им средний заработок за весь период её задержки, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

4.26. В период остановки деятельности учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке (ст. 220 ТК РФ).

4.27. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности Учреждению могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы (например, в случае увольнения или болезни работника до окончания рабочего месяца, за который был выдан аванс);
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Это правило не распространяется на случаи, когда работник увольняется в связи с отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в учреждении подходящей для него работы;
- ликвидацией учреждения;
- сокращением численности или штата работников учреждения;
- сменой собственника имущества организации;
- призывом работника на военную службу или направлением его на альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти субъекта Российской Федерации;
- а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника или признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим.

4.29. Правила издания распоряжения об удержании устанавливаются ст. 137 Трудового кодекса РФ.

4.30. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

4.31. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 % заработной платы, причитающейся работнику.

4.32. При исполнении исполнительного документа (исполнительного листа, судебного приказа, нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов, удостоверения комиссии по трудовым спорам или иного исполнительного документа и др.) с работника может быть удержано не более 50% заработной платы и приравненных к ней платежей и выдач до полного погашения взыскиваемых сумм.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50% заработной платы.

4.32. Указанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы:

- при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей;
- при возмещении вреда, причиненного здоровью;
- при возмещении вреда в связи со смертью кормильца;
- при возмещении ущерба, причиненного преступлением.

4.32. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70%.

Размер удержаний из заработной платы исчисляется из суммы, оставшейся после удержания налогов.

4.33. Работникам учреждений образования производятся на основании СУОТ предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты поварам, занятым на тяжелых работах, работах, связанных с особыми условиями труда – 4% от оклада; предоставляется дополнительный отпуск 7 дней
- выплата подсобному рабочему, занятым на тяжелых работах, работах, связанных с особыми условиями труда – 4% от оклада.
- доплата за работу в ночное время – 35% от часовой тарифной ставки (оклада);
- доплата за работу в праздничные дни - 100% от часовой тарифной ставки (оклада);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - 50 % от оклада;

4.34. Суммированный учет рабочего времени допускается, когда по условиям производства ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена (ст. 104 ТК РФ).

4.35. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Сверхурочная работа рассчитывается на основании суммированного учета рабочего времени за квартал (три месяца).

4.36. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающий производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 3).

5.3. Создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе.

5.4. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с соглашением по охране труда и здоровья на 2025-2028 гг.

5.5. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов

специальной оценки условий труда.

5.6. Два раза в год проводить под роспись инструктажи по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую должность (ст. 212 ТК РФ).

5.7. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.8. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинацию и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований)», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.9. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии требованиями Федерального закона № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда», специальную оценку условий труда (СОУТ) проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений в соответствии с соглашением по охране труда по годам.

5.10. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, по согласованию с профсоюзным комитетом, доплаты в размере установленные СОУТ.

5.11. По результатам проведения специальной оценки условий труда рабочих мест разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.12. Своевременно разрабатывать, утверждать, изменять инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

5.13. Приобретать и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

5.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г за счет средств работодателя.

5.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.16. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.17. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием.

5.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка за счет экономии фонда заработной платы.

5.20. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.21. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.22. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств

социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.23. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников учреждения;
- обеспечить выборы уполномоченного лица по охране труда из состава профкома;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 1 раз в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда;
- участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда;
- регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда;
- участвовать в расследовании несчастных случаев;
- помогать администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.

5.24. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Обеспечивает права работников на обязательное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленными Федеральными Законами (ст. 22 ТК РФ).

6.2. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 31.12.2002 №198 – ФЗ «О внесении дополнений и изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» своевременное и достоверное оформление сведений о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионный фонд.

6.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформлении пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.4. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по его письменному заявлению, четыре дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ). Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.5. Обеспечивает предоставление работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в дошкольном учреждении на период работы принятого сотрудника в учреждение.

6.6. Предпринимает меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в т.ч. государственной программы софинансирования трудовой пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

6.7. Ходатайствует перед вышестоящими органами о награждении работников грамотами и званиями за высокие результаты работы.

6.8. Создает условия для организации отдыха и питания работников.

6.9. Предоставляет два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) (по решению Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 29 октября 2021г., протокол №9).

6.10. При приостановке действия трудового договора с работником в связи с мобилизацией обеспечить единовременную выплату в размере не менее 1 МРОТ наряду с выплатой заработной платы за все отработанные, но еще не оплаченные дни и произвести иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором.

6.11. В целях защиты социально-экономических интересов молодых специалистов – выпускников профессиональных образовательных организаций, которые обучались на дневном отделении, получили диплом установленного образца, устраивается на работу в первый год после окончания, осуществлять ежемесячную выплату стимулирующего характера (при наличии фонда заработной платы) молодым специалистам в размере 10% от оклада сроком на 6 месяцев.

6.12. Педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня и дополнительный отпуск -8 календарных дней в соответствии со ст.14 Закона РФ №4520-1 от 19.02.93 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера, обслуживающему персоналу – 28 календарных дня 8 календарных дней в соответствии со ст.14 Закона РФ №4520-1 от 19.02.93 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц работающих и проживающих в районах Крайнего Севера.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

Повару, – 7 календарных дней; в соответствии со специальной оценкой условий труда от 24.09.2024 г.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились:

7.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, поощрений и вознаграждений за труд, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, оказания материальной помощи.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы работников учреждения членов профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Федеральным законом от 12.01.1996 г.

№ 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

7.3. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.4. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников, входящих в состав профсоюзного комитета, и не освобожденных от основной работы, только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Производить увольнение по инициативе работодателя по всем соответствующим основаниям, за исключением совершения дисциплинарных проступков, являющихся основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, и перевод работников, входящих в состав профсоюзного комитета, на другую работу по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета, а председателя первичной профсоюзной организации и его заместителей – с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране

труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, производить перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.5. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

7.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.7. На основании личных заявлений работников руководителю, предоставленных им списков в централизованную бухгалтерию, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет организации Профсоюза.

7.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, перечислять на счет профкома городской организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 1%.

7.9. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

7.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производить в соответствии со ст. 373, 374 ТК РФ.

7.11. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

7.12. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, проведение специальной оценки условий труда рабочих мест охраны труда, социальному страхованию и других.

7.13. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральным соглашениям.

Профком обязуется:

7.14. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.15. Содействовать реализации Соглашения по охране труда и настоящего коллективного договора.

7.16. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

7.17. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав

работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.18. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем профсоюзном собрании работников МАДОУ «Детский сад № 41 «Ласточка» «25» ноября 2024 года.

От работодателя:

Заведующий МАДОУ д/с № 41
«Ласточка», г. Улан-Удэ

Иванова О.В.

«__» _____

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАДОУ д/с № 41
«Ласточка» г. Улан-Удэ

Коновалова И.Л.

«__» _____

М.П.

Список приложений к коллективному договору:

- Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.
- Приложение 2. Положение об оплате труда работников.
- Приложение 3. Положение о стимулировании работников.
- Приложение 4. Положение о суммированном учете рабочего времени
- Приложение 5. Положение о табельном учете времени.
- Приложение 6. Положение о сверхурочной работе.
- Приложение 7. Положение о предоставлении е длительного отпуска
- Приложение 8 Соглашение по охране труда