

618426, Пермский край, г. Березники, ул. Пятилетки, 83а
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад № 86»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2027 гг.

Принято на собрании
трудового коллектива
09.04. 2024 г.

От работодателя:
Заведующий
МАДОУ «Детский сад № 86»



Е.В. Трифонова

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАДОУ «Детский сад № 86»
С.А. Чугринова

Министерство труда и социального развития Пермского края
Коллективный договор уведомительно зарегистрирован
№ <u>212</u> - <u>25</u> - <u>апрель</u> 20 <u>24</u> г.
Подпись <u>С.А.</u>

г. Березники
Пермский край

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 86» г. Березники (далее – МАДОУ «Детский сад № 86», ДОУ, Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, отраслевым и региональным соглашением и распространяется на всех работников организации.

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований трудового кодекса и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее — профком);
- работодатель в лице его представителя – заведующего МАДОУ «Детский сад № 86».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, для чего в письменной форме в недельный срок обращаются в профком с соответствующим заявлением.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, но профком не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза и не уполномочивших профком представлять их интересы.

1.6. Работодатель и трудовой коллектив образовательного учреждения признают выборный орган первичной профсоюзной организации единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем ДОУ. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон. При смене собственника имущества учреждения действие коллективного договора сохраняется в течение трех месяцев. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего. При ликвидации ДОУ в порядке и на условиях, установленных

законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников ДООУ. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.11. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает с учетом мнения профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- Положение об оценке эффективности труда, выплатах стимулирующего, компенсационного и социального характера работникам;
- другие локальные акты, содержащие нормы трудового права.

1.12. Стороны определили следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.14. Ежегодно в мае месяце стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения 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.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т.ч. условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, и другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

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

2.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ допускается только с учетом мотивированного мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (в соответствии со ст.373 ТК РФ).

3. Повышение квалификации и аттестация работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Необходимость направления работника на повышение квалификации определяет работодатель.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию 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 и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников

государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям персональные выплаты 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 начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. В случае необходимости в связи с сокращением численности или штата работодатель осуществляет следующие мероприятия: предлагает высвобождаемым работникам свободные штатные единицы в соответствии с имеющейся у них квалификацией, специальностью, профессией.

4.3. Работникам, с которыми трудовой договор прекращается по сокращению численности или штата работников, предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка;
- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше 2-х месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.4. Работник должен быть персонально и под роспись предупрежден о прекращении трудового договора по сокращению численности или штата не менее чем за два месяца до увольнения.

Работникам, получившим предупреждение, предоставляется по письменному заявлению, 1 день в две недели для поиска нового места работы в удобное для работника и работодателя время с оплатой этого времени из расчета тарифной ставки.

4.5. При осуществлении сокращения численности или штата работников предпочтение в оставлении на работе отдается работникам с более высоким качеством труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации работодатель отдает предпочтение в оставлении на работе:

- лицам, перечисленным в ст. 179 Трудового Кодекса РФ;
- работникам, предпенсионерам;
- другим категориям работников, перечисленным в федеральных законах, действующих на территории РФ и не противоречащих Трудовому Кодексу РФ.

При равном преимущественном праве оставления на работе, предпочтение отдается работникам, имеющим более высокий уровень дисциплинированности и добросовестного отношения к работе.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения 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, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.8. Работодатель обязуется:

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

- родителям первоклассников - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- работникам в случаях рождения ребенка - 1 календарный день;
- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, в соответствии со ст. 263 ТК РФ.

Отпуск с сохранением заработной платы:

- работникам в случаях регистрации брака (2 календарных дня), похороны близких родственников (супруги, родители, дети) – до 5 календарных дней;
- В остальных случаях руководствоваться ст.128 ТК РФ.

Если работник в момент совершения события, находится в отпуске, временно нетрудоспособен или отсутствует на работе по другим причинам, то дополнительный отпуск не предоставляется и на другой период не переносится.

5.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6. Оплата и премирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2. Оплата труда работников включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера и иные выплаты, и определяется личным вкладом работника с учётом конечных результатов работы дошкольного образовательного учреждения.

6.3. Проводить индексацию оплаты труда один раз в год.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

6.5. Выплата заработной платы производится не реже, чем 2 раза в месяц в сроки: 1 половина - 25 числа; 2 половина - 10 числа.

6.5.1. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата отпускных, работодатель, по письменному заявлению работника, обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.5.2. Выплаты работникам производятся на специальные счета банковских карт.

6.5.3. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работнику заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

6.5.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.6. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или период первых трех лет после окончания образовательных учреждений высшего или среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, работу в Учреждение, устанавливаются доплаты компенсационного характера должностным окладам.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах.

7.2. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам детского сада

8. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Заключение Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда. Предусмотреть на мероприятиях по охране труда средства, размеры которых определяется в указанном Соглашении.

8.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома комиссии по охране труда.

8.3. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома.

8.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.5. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

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

8.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, инструментами, оборудованием и иными средствами, необходимыми для исполнения их трудовых обязанностей, так же моющими и чистящими средствами.

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии действующим законодательством и вести их учёт.

8.9. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.10. Профком обязуется:

8.11. Проводить работу по оздоровлению работников учреждения и их детей.

8.12. Работает по распределению путевок на санаторно-курортное лечение для работников учреждения (членов профсоюза).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Профком осуществляет контроль по соблюдению трудового законодательства.

9.2. Членские профсоюзные взносы работодатель перечисляет в день выдачи зарплаты. Задержка перечисления средств не допускается.

9.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, по охране труда, социальному страхованию и др.

9.4. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе администрации с работником - членом профсоюза(ст.99 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (СТ. 190 ТК РФ);

- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графика работы (ст.103 ТК РФ);

- другие вопросы.

9.5. Работодатель обязуется:

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

- принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;

- освобождать от работы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференции и других мероприятия;

- обеспечить предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.6. Учитывать мнение профкома по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

9.7. Предоставлять председателю профсоюзной организации учреждению возможность участия в работе совещаний и заседаний органов управления организацией при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10. Обязательства профкома

10.1. Способствовать устойчивой деятельности МАДОУ «Детский сад № 8» присущим профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов с повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства.

10.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ).

10.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ).

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК РФ).

10.5. Выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства в сфере труда по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в организации, требующим устранения выявленных нарушений.

10.7. Принимать участие в работе аттестационной комиссии.

10.8. Вести культурно-массовую, физкультурно-спортивную и оздоровительную работу в коллективе. Информировать и возвращать в учреждение средства профсоюзного бюджета для проведения массовых мероприятий членами профсоюза.

10.9. Вести учёт работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

11.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2018-2021 год и вступает в силу со дня подписания.

11.3. Работодатель и представитель профкома совместно осуществляют контроль за реализацией положения Коллективного договора. Рассматривают в 5-дневный

срок разногласия и конфликты, связанные с выполнением КД, отчитываются о результатах контроля на общем профсоюзном собрании учреждения.

11.4. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего КД.

11.5. В случае нарушения или не выполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке предусмотренным законодательством.

11.6. Настоящий КД действует в течении трёх лет с 08.04.2024 г. до принятия нового.

11.7. По истечении срока действия договора стороны имеют право либо заключить новый КД, либо продлить действие КД на срок не более трех лет. Соглашение о продлении действия КД должно быть оформлено в письменной форме и зарегистрировано в органах труда и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

11.8. Изменения и дополнения КД производится в порядке, установленном до его заключения. При необходимости приведения Положения КД в соответствии с вновь принятыми законодательствами и иными нормативными правовыми актами, изменения вносятся представителями сторон, подписавшими КД.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 722671968566237128169706768058107758750791459281

Владелец Трифонова Елена Владимировна

Действителен с 05.11.2024 по 05.11.2025