

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области  
(МАДОУ «Детский сад № 18»)

Адрес: 462635 Оренбургская обл., г. Гай, ул. Молодёжная, д.71Б  
телефон: 4-06-40  
e-mail: dou18 - gai@mail.ru

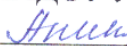
## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «16» 09 2022 г.  
по «15» 09 2025г.

От работодателя:  
Заведующий МАДОУ №18

 Л.Ю.Бородина



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАДОУ №18  
 Ю.Н.Аникеева

Утвержден на общем собрании работников учреждения  
Протокол № 2 от 16.09. 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
В ГБУ «ЦЗН» Гайского городского округа

Регистрационный № 26300002/2225 от «19» 09 2022г.

Директор ЦЗН  Е.А.Зашчехко



## **Коллективный договор на 2022 – 2025 гг.**

между работодателем и работниками Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области (Корпус 1, 2)

### **1.Общее положение.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детском саду №18 «Ладушки» (далее - МАДОУ).

Корпус №1 462635 Оренбургская область, город Гай, ул. Молодежная 71 Б

Корпус №2 462635 Оренбургская область, город Гай, ул. Молодежная 73 Б

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя заведующего МАДОУ – Лариса Юрьевна Бородина (ст.40 ТК РФ);

члены профсоюзной организации учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации – Аникеева Юлия Николаевна (далее по тексту ППО);

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Настоящий договор сроком на 3 года вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение всего срока.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.15. Стороны несут ответственность за выполнение условий коллективного договора в соответствии со ст.55 ТК РФ.

1.16. Обязанности сторон.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы МАДОУ, повышение уровня жизни работников, признавая принципы социального партнерства, стороны обязуются:

**1.16.1. Работодатель:**

1.16.2. Обеспечивать устойчивую и ритмичную работу;

1.16.3. Признать выборный орган ППО единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий охраны труда, представления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

1.16.4. Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

1.16.5. Знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАДОУ, а также в новь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.п.).

1.16.6. Обеспечивать сохранность имущества МАДОУ.

1.16.7. Работодатель несет ответственность за необоснованное увольнение работника по мотивам достижения им предпенсионного возраста, и ровно отказ в трудоустройстве работника предпенсионного возраста по тем же основаниям.

**1.17. Первичная профсоюзная организация:**

1.17.1. Обеспечивает защиту социально-трудовых прав и интересов работников МАДОУ, в том числе при разработке и согласовании проектов

нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, в том числе в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий.

1.17.2. Оказывает членам НПО помощь в вопросах применения трудового законодательства; принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а так же разрешения индивидуальных и коллективных споров.

1.17.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МАДОУ.

1.17.4. Содействует предотвращению в МАДОУ трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

1.17.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.17.6. Содействует в проведении специальной оценки условий труда работников.

1.17.7. Содействовать эффективной работе МАДОУ.

1.17.8. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное и своевременное качественное выполнение своих трудовых обязательств.

#### **1.18.1. Работники:**

1.18.2. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

1.18.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (*«Правила внутреннего трудового распорядка»* приложение № 1),

установленного режима рабочего времени (*«Положение о режиме рабочего времени»* приложение № 2), правила и инструкции по охране труда и технике безопасности на рабочем месте;

1.18.4. Способствовать повышению качества труда.

1.18.5. Беречь имущество организации.

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

### **Трудовые отношения. Гарантии занятости.**

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1.1. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

- заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);
- издание приказа (распоряжения), о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
- до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.
- при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.1.2. Трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения.

2.1.4. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником МАДОУ при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда (***«Положение об оплате труда работников МАДОУ №18»*** приложение № 3), как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (месяц) за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт (***«Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда работников МАДОУ №18»*** приложение № 4).

5.1.5. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Соглашением, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда.



2.2. Работодатель ставит в известность ППО о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до предполагаемого увольнения.

2.3. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., помимо перевода на работу, требующую более низкой квалификации, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном образовательном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.5. Уведомление ППО в соответствии с ч.1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список

сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством, ст. 77 ТК РФ.

2.7. ППО осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

### **3. Оплата и нормирование труда.**

3.1. Стороны договорились, что:

3.1.1. Оплата труда работников ДОУ производится в соответствии с *Положением об оплате труда работников МАДОУ «Детский сад №18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области.* (Приложение №3)

3.1.2. Действующее в МАДОУ Положение о распределении стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, премировании и других видах материального поощрения работникам МАДОУ разрабатывается администрацией МАДОУ, согласовывается с ППО, утверждается заведующим, обсуждается, вносятся изменения и принимается на общем собрании трудового коллектива.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: за 1-ую половину месяца – 15 число текущего месяца, за 2 - ую половину – 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.1.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации.
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с «Положением об оплате труда работников МАДОУ №18».

- оплату труда педагогических работников производится с учетом имеющейся 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 учетом имевшейся квалификационной категории; в целях материальной поддержке педагогических работников, у которых в период прохождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника в соответствии с Положением об оплате труда работников МАДОУ №18;

- выплаты стимулирующего характера;

- премиальные выплаты.

### 3.2. Работодатель **обязуется** обеспечить:

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

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (в соответствии со ст. 136 ТК РФ), выплаты при прекращении трудового договора - в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.2.3. Расходование средств, стимулирующей и компенсационной части фонда оплаты труда, выплату премий в соответствии с **«Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАДОУ №18»** (приложение №4).

3.2.4. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

3.2.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.2.6. Выплаты за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) в размере 35% от должностного оклада за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст. 154 ТК РФ) сторожам.

3.2.7. Выплаты за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников, производимых в пределах штатного расписания и фонда оплаты труда, порядок установления и размеры которых регулируются **«Порядком оплаты труда работников при совмещении профессии (должностей),**

*расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной Трудовым договором и сверхурочных работ МАДОУ «Детский сад №18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области» (приложение № 5).*

3.2.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет руководитель МАДОУ.

### **3.3. Первичная профсоюзная организация:**

3.3.1. Согласно ст.11, 19 ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях деятельности» осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплате своевременно и в полном объеме заработной платы работникам;

3.3.2. Проверяет правильность установления должностных окладов работникам МАДОУ;

3.3.3. Контролирует своевременность изменения условий оплаты труда работникам;

3.3.4. Предоставляет и защищает трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и суде;

3.3.5. Ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда;

3.3.6. Принимает участие в разработке локальных документов учреждения.

## **4. Рабочее время и время отдыха**

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАДОУ определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Для всех работников МАДОУ устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность рабочего времени для сотрудников устанавливается согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

4.3. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых ст.113 ТК РФ с письменного согласия работников по письменному распоряжению руководителя МАДОУ.

4.4. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Продолжительность отпуска для педагогических работников МАДОУ не менее 42 календарных дней.

4.4.1. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным руководителем не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (до 15 декабря). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.4.2. По соглашению между работником и руководителем МАДОУ ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.4.3. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период (ОРС, п.6.4).

4.4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск.

4.4.5. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу - 3 дня, членам профгруппы - 1 день;
- смерти близких родственников (дети, родители, супруги) - 3 дня;
- смерти родственников (брат, сестра, свекор, свекровь) - 1 день
- юбилеи - 50, 55, 60, 65 - летие - 1 день.

4.4.6. Сверхурочные работы производятся в исключительных случаях только при наличии приказа работодателя (лица, уполномоченного руководителем) и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников, и ограничений, установленных статьей 99 ТК РФ.

Привлечение работников к сверхурочной работе в остальных случаях помимо их письменного согласия допускается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В исключительных случаях сверхурочные работы могут производиться с ведома или по поручению представителей работодателя и наличия письменного согласия работника. При этом приказ о привлечении работника к сверхурочной работе должен быть издан не позднее трех рабочих дней, со дня фактического выполнения сверхурочной работы.

Оплата труда при этом производится в полуторном и двойном размере по правилам (ст. 152 ТК РФ).

4.5. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской

работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273 - ФЗ.

4.6. Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

4.7. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы по желанию работников (ст.128 ч.2 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии и увечья, полученные при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

## **5. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном образовательном учреждении;



- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее трех лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.1.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а в частности:

- работодатель обязуется производить выплату выходного пособия в размере среднемесячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с учетом выплаты выходного пособия.

5.2. Работодатель обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

5.3. Работодатель изменяет формы организации труда, если они ведут к чрезмерному напряжению пожилых работников, в частности, путем ограничения сверхурочной работы:

- приспособлять рабочее место и задания к возможностям трудящегося предпенсионного возраста, используя все имеющиеся технические средства;

- организовать систематический контроль состояния здоровья пожилых работников;
- обеспечить безопасность и гигиену труда работников предпенсионного возраста.

5.4. Работодатель обязан один раз в год предоставить работнику предпенсионного возраста дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 2-х рабочих дней – для прохождения диспансеризации.

Аналогично право получает и те работники, которым уже назначена пенсия. При этом, дни освобождения от работы будут предоставляться по письменному заявлению работника, и должны быть согласованы с работодателем (Федеральный закон №353 –ФЗ от 03.10.2018г).

## **6. Охрана труда и здоровья**

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда.

6.2. Работодатель обязан обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочем месте.

6.3. Работодатель обязан предоставить гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.4. Работодатель обеспечивает обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательного учреждения в соответствии с Законодательством РФ.

6.5. Работодатель обязан обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности, а также наличие правил, инструкций,

журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.7. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.9. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда ППО работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении.

6.10. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст.212 ТК РФ).

6.11. Работодатель обеспечивает специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области – приложение №7), а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязан своевременно расследовать несчастные случаи на производстве (ст.227-230 ТК РФ).

6.13. Допускать разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда (ст.105 ТК РФ).

6.14. Работник обязан соблюдать требования охраны труда.

6.15. Профсоюзная организация **обязуется:**

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов ППО и других работников МАДОУ;
- взаимодействовать с комиссиями по социальному страхованию по вопросам санаторно-курортного лечения и отдыха работников;
- проводить работу по оздоровлению ' детей работников МАДОУ;
- избрать уполномоченное лицо по охране труда.
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности работников МАДОУ;
- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- предъявлять требования о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- оказывает материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

## **7. Гарантии первичной профсоюзной организации.**

7.1. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в ППО, уполномочил ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет ППО денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (ч.б ст.377 ТК РФ).

7.3. Взаимодействие работодателя с ППО осуществляется посредством:

- учета мнения ППО, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения ППО, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения работодателем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением ППО выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение. В случае если мнение ППО не совпадает с предполагаемым решением работодателя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения работодателем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

#### 7.4. С учетом мнения ППО производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников;
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения ППО производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
  - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
  - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

7.6. По согласованию с ППО производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания НОД;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- утверждение локальных актов МАДОУ;
- утверждение должностных инструкций МАДОУ;

#### 7.7. С согласия ППО производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2., являющихся членами ППО.

7.8. С согласия вышестоящего выборного ППО органа производится увольнение членов ППО в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.9. Члены ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые

профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в ППО с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

7.11. Члены ППО включаются в состав комиссий образовательного учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **8. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

8. Стороны договорились, что:

8.1. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора. Ежегодно, не позднее 20 марта, анализ его выполнения, предложения по совершенствованию работы по коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений с работниками направляются в орган управления образованием и выборный орган вышестоящей профсоюзной организации.

8.2. Рассматривают в 7 - дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

8.4. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых, в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).



8.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

8.6. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью.

Настоящий коллективный договор принят на общем собрании работников № 2 от 16.09.2021г.

## **ПЕРЕЧЕНЬ**

### **приложений к «Коллективному договору»**

1. Правила внутреннего трудового распорядка - приложение № 1.
2. Положение о режиме рабочего времени - приложение № 2.
3. Положение об оплате труда работников МАДОУ №18 - приложение № 3.
4. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ «Детский сад №18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области – приложение №4.
5. Порядок оплаты труда работников при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и сверхурочных работ МАДОУ №18 - приложение № 5.
6. Порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №18 «Ладушки» города Гая Оренбургской области – приложение №6.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью ( 25 ) листов  
Должность *Заведующий*  
Подпись *В.В. Ветров*  
« 16 » 20 28 года

