

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 71

От работодателя:

Заведующий Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом общеразвивающего вида №71

 О.А. Кобак



« 02 » ноября 2021 г.

От работников:


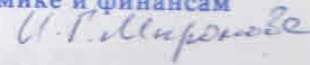
Представитель работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 71

 Н.Ю. Мочалкина

« 02 » ноября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 71
на 2021 - 2024 годы

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 68/2021 « 29 » 11 2021 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

г. Ангарск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад общеразвивающего вида № 71 (далее Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений работников муниципальных учреждений сферы образования Ангарского городского округа;

Иные нормативно-правовые акты.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники образовательной организации, в лице – представителя работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 71 Мочалкиной Натальи Юрьевны (далее по тексту – представитель работников), действующего на основании решения Общего собрания работников (Протокол №7 от 02.11.2021г.)

- Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад общеразвивающего вида № 71, в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детский сад общеразвивающего вида № 71 Кобак Олеси Анатольевны (далее – работодатель), действующего на основании Устава, утвержденного приказом Управления образования администрации АГО от 15.12.2015 № 1055.

1.4. Работники, уполномочили представителя работников Мочалкину Наталью Юрьевну представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при разработке, заключении настоящего коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству (ст. 43 ТК РФ).

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

6. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.

7. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации повышения качества образовательных услуг.

8. Учитывать мнение представителя работников по проектам текущих и перспективных планов и программ.
9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены.
10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
13. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными актами.
14. Рассматривать представления представителя работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям.

Представитель работников обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, средств от иной приносящей доход деятельности Учреждения.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т.ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
7. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
8. Представлять и защищать трудовые права всех работников в комиссии по трудовым спорам и суде.
9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых взносов.
10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
11. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
14. Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.
15. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.
16. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

17. Осуществлять контроль за организацией безопасных условий труда.
18. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
19. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
20. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
21. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением.
22. Периодически, не реже одного раза в год, доводить промежуточные итоги выполнения условий коллективного договора до работников.
23. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда.
24. Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

Работники обязуются:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.
2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.
3. Соблюдать трудовую дисциплину.
4. Выполнять установленные нормы труда.
5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, образовательного процесса.
6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать режим экономии при расходовании энергоресурсов и воды.
7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
 - 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.
 - 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.
 - 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования (ст. 43 ТК РФ), расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
 - 1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
 - 1.11. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
 - 1.12. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
 - 1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном в ТК РФ.
 - 1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 - 1.15. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.
 - 1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
 - 1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
 - 1.18. Коллективный договор заключён на срок 3 года.

1.19. 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 зависит от факта уведомительной регистрации.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка.
- 2) Положение об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение об оплате труда).
- 3) Соглашение по охране труда.
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

1.21. Стороны определяют следующие основные формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- учёт мнения представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 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;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, учредительными документами Учреждения, коллективным договором или локальными нормативными актами Учреждения.

1.22. Стороны коллективного договора имеют право:

Права работодателя (ст.22 ТК РФ):

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
2. Принимать локальные нормативные акты.
3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.
4. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
5. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.
6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
8. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
9. Иные права установленные ТК РФ и другими нормативными актами.

Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):

1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.
6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

II. Трудовой договор

- 2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.
- 2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. 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 неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т.ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.
- 2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). Условие об испытании должно быть оговорено в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть

включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения ТК РФ, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего, высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания для работников не может превышать трех месяцев. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера, срок испытания не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его полномочный представитель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.8. При заключении трудового договора с работником - по его просьбе ему может быть оказана консультация представителем работников по процедуре и условиям трудового договора.

2.9. Трудовой договор не может содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельства (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник мо-

жет выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.11. Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по основаниям, указанным в пункте 2 «сокращения численности или штата работников организации»; в пункте 3 «несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации»; пункте 5 «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ч.1 ст. 81 ТК РФ), производится с учетом мотивированного мнения представителя работников.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и отдыха педагогических и иных работников Учреждения устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения в соответствии с трудовым законодательством (ст. 91 ТК РФ), иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогических работников за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года №536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», графиком работы, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. В Учреждении сторожам устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом согласно графику на год .

3.4. В Учреждении устанавливается сменная работа для отдельных категорий работников.

3.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.00 ч.

3.6. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.7. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях определенных частью 3 ст.113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников Учреждения.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день должна быть компенсирована.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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 (ст. 153ТК РФ).

3.9. Работодатель по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-

либо ограничений продолжительности ежегодного основного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.10. Стороны пришли к соглашению о недопустимости проведения в вечернее время педагогических советов. Продолжительность педагогических советов не более 2-х часов.

3.11. Составление графика занятий с воспитанниками осуществлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

3.12. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников.

3.13. Всем работникам предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников Учреждения не позднее чем за две недели до начала календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников, продолжительность ежегодного основного отпуска которых составляет 42 календарных дня.

3.16. Предоставлять работникам, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области, продолжительностью 8 календарных дней.

3.17. 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 (ст. 125 ТК РФ).

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ст. 124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы. В других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

3.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты де-

нежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ.

3.20. Предоставлять работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- вступление в брак самого работника – до 5 календарных дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника – до 5 календарных дней;
- работнику-отцу, в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в связи со смертью родных и близких – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ).

3.21. Предоставлять педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года. Условия предоставления длительного отпуска определяются в «Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644).

Преимущественное право на первоочередность предоставления длительного отпуска имеют следующие категории педагогические работники:

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет и проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью и проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста и проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

Продолжительность длительного отпуска определяется работодателем с учётом пожелания работника, но не более одного года. Длительный отпуск может быть продлен на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске. Длительный отпуск не оплачивается. Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Работникам, работающим по совместительству в Учреждении, длительный отпуск не предоставляется.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3.23. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков, приказах, графиках работы.

3.24. Представитель работников обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников;
- Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения представителя работников Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. При направлении педагогических работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также для участия в аттестационных процедурах, в том числе вне места проживания работника, сохранять за ними место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 настоящего Кодекса, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.177 ТК РФ).

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам принимать решение о соответствии или не соответствии занимаемой должности.

У. Оплата и нормирование труда

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) (ст. 131 ТК РФ).

5.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца безналичным путем перечислением на лицевой счет работника в кредитной организации, указанной в заявлении работника за счет Работодателя за первую половину месяца -25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца (ст. 136 ТК РФ).

5.1.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченной в срок суммы, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя работников Учреждения (ст. 372 ТК РФ).

5.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

5.1.6. Систему оплаты труда, систему стимулирования устанавливать в соответствии с Положением по оплате труда работников МБДОУ детский сад общеразвивающего вида № 71 и Примерным положением об оплате труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования администрации Ангарского городского округа, Положением об оплате труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, утвержденными постановлениями администрации АГО.

5.1.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление выплат компенсационного характера не производится.

5.1.8. При совмещении должностей или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон с учетом объема дополнительной работы.

5.1.9. Оплата труда в ночное время (с 22.00 до 06.00ч) производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 ТК РФ, но не ниже минимального размера, установленного Постановления правительства Российской Федерации от 22.07.2008 №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.10. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать не менее чем в двойном размере в порядке, определенном статьей 153 ТК РФ.

5.1.11. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной

платы, размеров и оснований удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представителя работников Учреждения.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.1.12. Работникам процентная надбавка за стаж работы в южных районах Иркутской области выплачивается:

- в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30 % заработка (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. №3);

- лицам в возрасте до 30 лет, прожившим в южных районах Иркутской области не менее одного года, выплачивается в ускоренном порядке – 10% за каждые шесть месяцев работы, но не более 30% (Приказ Минтруда от 22.11.1990г. № 3).

Об изменении размеров выплат компенсационного характера по результатам специальной оценки условий труда работники Учреждения предупреждается не менее, чем за 2 месяца.

5.2. В области нормирования труда стороны договорились:

5.2.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки: исправное состояние помещений, оборудования; своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией; надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику; условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

5.2.3. Ежемесячная выплата компенсационного характера молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников (далее - ежемесячная выплата молодым специалистам), впервые приступившим к работе по специальности в Учреждении: устанавливается в следующих процентах:

- 1) при стаже до 3 лет работы по специальности - в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- 2) при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности - в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);

- 3) при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности - в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- наличие диплома государственного образца об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;

- начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца. (Постановление ААГО от 27.09.2018г.1082-па, Постановление ААГО от 08.06.2021 г. № 563-па, положение об оплате труда работников МБДОУ № 71, дополнительное соглашение к положению об оплате труда работников МБДОУ № 71 от 10.06.2021 г.)

5.2.4. Работникам, награжденным почетным званием, ученой степенью, почетным отраслевым знаком устанавливается ежемесячная выплата к минимальному окладу в размере:

Основание для установления ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака	Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания, ученой степени, почетного отраслевого знака, % от должностного оклада (ставки заработной платы)
1	2
Ученая степень кандидата наук, доктора наук, ученое звание доцента, профессора, почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	20
Почетные звания: «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин	15
Награды Министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, Министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный знак) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», нагрудный знак «Почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», другие ведомственные знаки.	10

5.2.5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи, оплаты дополнительных отпусков работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

5.2.6. В период приостановки приема детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющийся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, если иной режим работы в эти дни не определен учредителем, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.2.7. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст.151 ТК РФ).

5.3. Гарантии и компенсации.

5.3.1. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

5.3.2. Работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с (ст. 178 ТК РФ):

- 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.3.3. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном действующим законодательством, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

5.3.4. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в порядке, определенном законодательством.

5.3.5. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории, если срок ее действия истек:

- в период длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности.

5.3.6. 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.

5.3.7. Сохранять педагогическим работникам размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представителя работников Учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала мероприятий по сокращению численности или штата работников, а которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.2. **Стороны договорились, что:**

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившие к работе по специальности, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование.

8.1.3. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должен войти представитель работников Учреждения.

8.1.4. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по улучшению условий и охране труда в соответствии с законодательством с обоснованием необходимых финансовых средств, финансирование (выделение средств) на проведение мероприятий, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, санитарно-гигиеническую подготовку и другие из всех источников финансирования в необходимом размере, но не менее 0,2% от суммы бюджетных ассигнований на содержание учреждения с рассмотрением на совместных совещаниях один раз в полгода результатов выполнения Плана (постановление мэра АГО от 14.06.2017 № 1110-па).

8.1.5. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.1.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

8.1.7. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке.

8.1.8. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с представителем работников Учреждения инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.1.9. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.

8.1.10. Обеспечить по окончании сроков действия специальной оценки условий труда проведение следующей специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.

8.1.11. Предоставлять гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, по согласованию с представителем работников Учреждения.

8.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.13. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с законодательством, а также прививок - согласно Национального календаря прививок, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- 8.1.14. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.
- 8.1.15. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.
- 8.1.16. Обеспечивать своевременное информирование Фонда социального страхования по месту регистрации работодателя в качестве страхователя (пп. 6 п. 2 ст. 17 Федерального закона от 24.07.1998 N 125-ФЗ, абз. 7 ч. 1 ст. 228.1 ТК РФ, п. 5 Положения о расследовании несчастных случаев), Государственной инспекции труда субъекта РФ, на территории которого произошел несчастный случай, Прокуратуры по месту происшествия несчастного случая, администрации органа местного самоуправления по месту государственной регистрации работодателя в качестве юридического лица, Территориальное объединение профсоюзов в течение суток и организацию расследования в случае возникновения несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.
- 8.1.17. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в Учреждении в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.
- 8.1.18. Предоставлять необходимое время представителю работников Учреждения и членам совместного комитета (комиссии) по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению административно-общественного контроля охраны труда, но не менее чем 2 часа рабочего времени в месяц с оплатой по среднему заработку.
- 8.1.19. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, представителю работников Учреждения в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.1.20. Обеспечить соблюдение прав работников на оплату времени простоя из расчёта его среднего заработка в случаях: прекращения работником работы, угрожающей его жизни и здоровью; отстранения от работы работника, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда по вине работодателя; отстранения от работы работника, не прошедшего обязательные периодические медицинские осмотры, санитарно-гигиеническую подготовку по вине работодателя.
- 8.1.21. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 8.1.22. Обеспечить выполнение обязательств, принятых в настоящем Коллективном договоре и соглашении по улучшению условий и охране труда с рассмотрением результатов контроля на совместных совещаниях с представителем работников Учреждения
- 8.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 8.3. Представитель работников обязуется:
- 8.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.
- 8.3.3. Принимать участие в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими организациями.
- 8.3.4. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы работников в органах государственной власти, в суде.
- 8.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

IX. Контроль за выполнением Коллективного договора. Ответственность сторон Коллективного договора.

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Соблюдать 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.

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

9.8. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

От работодателя:

Заведующий Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом общеразвивающего вида № 71

_____ О.А.Кобак

От работников:

Представитель работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида №71

_____ Н.Ю.Мочалкина

М. П.

Приложение № 1
к коллективному договору

Утверждено:

Заведующий Муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом общеразвивающего вида № 71
_____ О.А.Кобак

Согласовано:

Уполномоченный представитель работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад общеразвивающего вида № 71
_____ Н.Ю. Мочалкина

М. П.

ГРАФИК РАБОТЫ

Заведующий	40 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 10 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
Заместитель заведующего по воспитательной -методической работе	40 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 10 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
Заведующий хозяйством	40 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 10 ⁰⁰ – 19 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 9 ⁰⁰ – 18 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
Делопроизводитель	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
Музыкальные руководители	24 часовая рабочая неделя	Ежедневно	4,8 час. на 1 ставку
Инструктор по физической культуре	30 часовая рабочая неделя	Пн Вт Ср Чт Пт Обед	8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 16 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰ 10 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 8 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
Кастелянша	40 часовая рабочая неделя	Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 12 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	40 часовая рабочая неделя	Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 12 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰

Пищеблок (повар, кухонный рабочий)	40 часовая рабочая неделя	1 смена 2 смена Обед	6 ⁰⁰ – 14 ³⁰ 10 ⁰⁰ – 18 ³⁰ 12 ³⁰ – 13 ⁰⁰
Воспитатели	36 часовая рабочая неделя	1 смена 2 смена	7 ⁰⁰ – 14 ²⁰ 11 ⁴⁰ – 19 ⁰⁰
Младший воспитатель	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	8 ⁰⁰ – 18 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 15 ⁰⁰
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 13 ⁰⁰ – 14 ⁰⁰
Уборщик служебных помещений	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 12 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰
Дворник	40 часовая рабочая неделя	Ежедневно Обед	8 ⁰⁰ – 17 ⁰⁰ 12 ⁰⁰ – 13 ⁰⁰
Сторож	Устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом согласно графику за год		

Утверждено:
Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским садом общеразвивающего вида № 71
_____ О.А.Кобак

М. П.

Согласовано:
Уполномоченный представитель работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 71
_____ Н.Ю.Мочалкина

**Категории работников, которым установлена сокращенная
продолжительность рабочего времени**

№	Должность	Продолжительность рабочего времени в не- делю (часы)
1	Воспитатель	36
2	Музыкальный руководитель	24
3	Инструктор по физической культуре	30

Приложение №3
к коллективному договору

Утверждено:
Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским садом общеразвивающего вида № 71
_____ О.А.Кобак

М. П.

Согласовано:
Уполномоченный представитель работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 71
_____ Н.Ю.Мочалкина

Список должностей, по которым установлена сменная работа

№	Должность
1	Воспитатель
2	Повар

Утверждено:
Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским садом общеразвивающего вида № 71
_____ О.А.Кобак

М. П.

Согласовано:
Уполномоченный представитель работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 71
_____ Н.Ю.Мочалкина

**Список должностей, которым по условиям работы
предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно**

№	Должность
1	Воспитатель
2	Сторож

Утверждено:
Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским садом общеразвивающего вида № 71
_____ О.А.Кобак

Согласовано:
Уполномоченный представитель работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 71
_____ Н.Ю.Мочалкина

М. П.

**Нормы
бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств**

Основание	Должность	Вид смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
Стандарт безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденный приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010г. № 1122н.	Дворник	мыло	200 г
	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	мыло	200 г
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	мыло	200 г
	Уборщик служебных помещений	мыло	200 г
	Повар	мыло	200 г
	Кухонный рабочий	мыло	200 г
	Воспитатель	мыло	200 г
	Младший воспитатель	мыло	200 г
	Музыкальный руководитель	мыло	200 г
	Инструктор по физической культуре	мыло	200 г

Утверждено:

Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским сада общеразвивающего вида № 71

_____ О.А.Кобак

Согласовано:

Уполномоченный представитель работников Муници-
пального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения детский сад общеразвивающего вида № 71

_____ Н.Ю. Мочалкина

М. П.

НОРМЫ

бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№	Основание	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
2	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	машинист по стирке и ремонту спец-одежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
3	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

			Щиток защитный лицевой или	До износа
			Очки защитные	До износа
			Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
4	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Перчатки с полимерным покрытием	6 пары
			Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
5	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	2 пары
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
			Нарукавники из полимерных материалов	до износа
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
			При работе в овощехранилищах дополнительно:	
			Жилет утепленный	1 шт.
			Валенки с резиновым низом	по поясам
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар			
6	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
			Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
			Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
7	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
8	Приказ Минтруда РФ от 09.12.2014г № 997-н	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
			Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

Приложение № 6

Утверждено:
Заведующий Муниципальным бюджетным
дошкольным образовательным учреждением
детским садом общеразвивающего вида № 71
_____ О.А.Кобак

Согласовано:
Уполномоченный представитель работников
Муниципального бюджетного дошкольного
образовательного учреждения детский сад
общеразвивающего вида № 71
_____ Н.Ю. Мочалкина

М. П.

**Размер выплат при выполнении работ
с вредными и/или опасными условиями труда**

№	Должность	Вид работ с вредными и /или опасными условиями труда	Размер компенсационных выплат, % тарифной ставки(оклада) за каждый день работы
1	Повар	Повышенная температура воздуха в производственных помещениях (работа у горячей плиты)	12
2	Кухонный рабочий	Физические перегрузки	8