МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДЕТСКИЙ САД ОБЩЕРАЗВИВАЮЩЕГО ВИДА № 103

От работников:
Уполномоченный представитель работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 103
_____ Л.С. Соколова

«5» _марта_2023 г.

От работодателя:
Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида № 103
_____ О.Г. Филиппова

«23__» _марта__ 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №103 на 2023 - 2026 годы

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. №32/2023 «28» 03 2023 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам
И.Г. Ширанова

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 детском саду общеразвивающего вида №103 (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».

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации (далее по тексту – организация) 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 их представителя – Уполномоченный представитель работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада общеразвивающего вида №103 Любовь Степановна Соколова (далее по тексту – уполномоченный), действующего на основании решения Общего собрания работников (Протокол №3 от 23.03.2023г.)
- работодатель, в лице заведующего муниципальным бюджетным дошкольным образовательным учреждением детским садом общеразвивающим видом №103: Филипповой Оксаной Геннадьевной, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Управления образования администрации АГО от 21.12.2015 № 1106.
1.4. Работники учреждения уполномочили представителя работников Соколову Л.С. 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:
1.6.1. Работодатель обязуется:
1.6.1.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, условия коллективного договора, трудовых договоров.
1.6.1.2. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
1.6.1.3. Предоставлять уполномоченному представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
1.6.1.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
1.6.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.
1.6.1.6. Обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников.
1.6.1.7. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации повышения качества образовательных услуг.
1.6.1.8. Учитывать мнение уполномоченного по проектам текущих и перспективных планов и программ.
1.6.1.9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены.
1.6.1.10. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
1.6.1.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

1.6.1.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
1.6.1.13. 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.
1.6.2. Уполномоченный представитель работников обязуется:
1.6.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
1.6.2.2. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
1.6.2.3. Участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.
1.6.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.
1.6.2.5. Нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №103, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.
1.6.2.6. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.
1.6.2.7. Добиваться улучшения условий их труда работников.
1.6.2.8. Осуществлять контроль за организацией безопасных условий труда.
1.6.2.9. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
1.6.2.10. Приостановить работу в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
1.6.2.11. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
1.6.2.12. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных коллективным договором и соглашением.
1.6.2.13. Периодически, не реже одного раза в год, доводить промежуточные итоги выполнения условий коллективного договора до работников.
1.6.2.14. 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.
1.6.3. **Работники обязуются:**
1.6.3.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором.
1.6.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №103.
1.6.3.3. Соблюдать трудовую дисциплину.
1.6.3.4. Выполнять установленные нормы труда, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ Учреждения.
1.6.3.5. Соблюдать требования по охране труда.
1.6.3.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать режим экономии при расходовании энергоресурсов и воды.
1.6.3.7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
1.6.3.8. Проходить предварительные медицинские осмотры при приеме на работу и периодические медицинские осмотры (обследования), в соответствии с требованиями законодательства.
1.6.3.9. Повышать профессиональное мастерство и проходить курсы повышения квалификации.
1.6.3.10. Проходить педагогическим работникам аттестацию на соответствие занимаемой должности 1 раз в 5 лет.
1.6.3.11. Не допускать появление на территории и в здании Учреждения, а также нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического, токсического и иного опьянения.

1.6.3.12. Проходить при приеме на работу вводный и первичный инструктажи на рабочем месте, а также стажировку на рабочем месте с последующей проверкой знаний требований охраны труда на рабочем месте.
1.6.3.13. Проходить повторный инструктаж на рабочем месте, внеплановые и целевые инструктажи по мере необходимости, обучение и проверку знаний требований охраны труда.
1.6.3.14. Проходить инструктаж по пожарной и антитеррористической безопасности.
1.6.3.15. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
1.7. Стороны договорились:
1.7.1. Строить взаимоотношения на принципах корпоративной этики, сотрудничества, уважения интересов друг друга, признавать и уважать права каждой из сторон, соблюдать нормы трудового законодательства и положения настоящего Коллективного договора.
1.7.2. Организовывать и обеспечить эффективную работу комиссии по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда.
1.7.3. Учитывать мнение представителя работников при издании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
1.7.4. Положение об оплате труда работников МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №103.
1.7.5. Положение о системе управления охраной труда в Учреждении.
1.7.6. Положение о проведении стажировки на рабочем месте работников Учреждения.
1.7.7. Соглашение по охране труда.
1.7.8. Перечень рабочих мест, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.
1.7.9. Перечень рабочих мест, подлежащих прохождению обязательного психиатрического освидетельствования.
1.7.10. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
1.7.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска определяемый приказом руководителя Учреждения.
1.7.12. Нормы выдачи специальной одежды и специальной обуви.
1.7.13. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
1.7.14. Нормы бесплатной выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение № 5).
1.7.15. Перечень профессий, по которым установлены доплаты за вредные условия труда, по результатам СОУТ.
1.7.16. Инструкции по охране труда по профессиям и должностям, видам работ.
1.7.17. График отпусков.
1.7.18. Иные локальные акты.
1.7.19. Учитывать мнение представителя работников при издании следующих приказов:
1.7.20. Об увольнении работников, по инициативе работодателя в случаях, установленных ТК РФ.
1.7.21. О привлечении работников к сверхурочной работе и работе в выходные и нерабочие, праздничные дни в случаях, установленных ТК РФ.
1.7.22. Об установлении для работников Учреждения режима сокращенного рабочего дня (сокращенной рабочей недели).
1.7.23. О введении графиков работы и сменности.
1.8. 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. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
1.17. Коллективный договор заключён на срок 3 года.
1.18. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.
1.19. Права работодателя:
1.19.1. Самостоятельно формировать цены на платные дополнительные услуги в пределах, определенных договорами.
1.19.2. Распоряжаться средствами от приносящей доход деятельности, остающейся в распоряжении Учреждения, согласно плана финансово-хозяйственной деятельности.
1.19.3. Принимать локальные нормативные акты.
1.19.4. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
1.19.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.
1.19.6. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.
1.19.7. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации.
1.19.8. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
1.19.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
1.20. Работник имеет право на (ст. 21 ТК РФ):
1.20.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.
1.20.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.
1.20.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.
1.20.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.
1.20.5. 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.
1.20.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
1.20.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
1.20.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
1.20.9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах.
1.20.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
1.20.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
1.20.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

1.20.13. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
1.20.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовой договор:

2.1.1. Согласно ст. 65 ТК лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора.
2.1.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим договором.
2.1.4. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ доводится до сведения работника под роспись в трехдневный срок. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.
2.1.5. 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.
2.1.6. В трудовом договоре указываются сведения и обязательные условия, предусмотренные статьями 57, 333 ТК РФ, в том числе объем педагогической работы, режим труда и отдыха (если в отношении данного работника эти условия отличаются от общих правил, установленных в Учреждении), льготы и компенсации и др.
2.1.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.
2.1.8. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работ-

ником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).
2.1.9. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).
2.1.10. 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 может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.
2.1.11. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.
2.1.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
2.2 Работодатель обязуется:
2.2.1. Осуществлять подбор и расстановку кадров на основании требований трудового законодательства и локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.
2.2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с трудовым договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
2.2.3. Уведомлять работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).
2.2.4. Информировать работников об открываемых в Учреждении вакансиях и должностях, предоставлять работникам возможность для занятия этих должностей.
2.2.5. Уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случаях, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомления должны содержать социально-экономическое обоснование.
2.2.6. Организовывать и осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование педагогических работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст.196 ТК РФ, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273 - ФЗ).
2.2.7. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплату прохождения такой оценки осуществлять за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).
2.2.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержд. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №276 от 7.04.20214 с изменениями от 23.12.2020г.) и Административным регламентом представления государственной услуги «Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении субъекта Российской Федерации, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществ-

ляющих образовательную деятельность» (уверждд. Приказом министра образования Иркутской области №55-52 мпр от 03.08.2022г.). При наличии квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических и других работников Учреждения, устанавливать оплату с учётом результатов аттестации.

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

2.2.10. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

2.3 Стороны договорились:

2.3.1. Работодатель определяет формы подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.3.2. Работодатель осуществляет поощрение работников Учреждения за добросовестный труд в соответствии с Положением об оплате труда Учреждения.

2.3.3. Работодатель применяет меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой и производственной дисциплины в соответствии с требованиями ТК РФ и локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения.

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

2.3.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата, не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка для поиска работы.

2.3.6. При сокращении штата работников преимущественное право оставления на работе предоставлять работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до назначения пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- молодые специалисты (лица до 35 лет).

2.3.7. Ликвидацию Учреждения, смену собственника, реорганизацию Учреждения, полное или частичное приостановление деятельности, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, осуществлять только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) представителя работников и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников Учреждения.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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 (Приложении № 1) за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (Приложение № 2).

3.3. Для сторожей, у которых по условиям работы не может быть соблюдена еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов за год. Устанавливается учетный период – год. Выходные дни сторожам предоставляются в соответствии с графиком сменности (сг.104 ТК РФ) (Приложение № 1).

3.4. В Учреждении устанавливается сменная работа для отдельных категорий работников (Приложение № 3)

3.5. В течение рабочего дня (смены) каждому работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.6. На рабочих местах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, питание и отдых производится в рабочее время (воспитатели, сторожа). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для других работников составляет 60 минут, которое в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

3.7. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение №4).

3.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставлять специальные перерывы для обогревания и отдыха ("МР 2.2.7.2129-06. 2.2.7. Физиология труда и эргономика. Режимы труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории или в неотапливаемых помещениях. Методические рекомендации" (утв. Главным государственным санитарным врачом РФ 19.09.2006)), которые включаются в рабочее время. Работодатель обеспечивает оборудование помещений для обогрева и отдыха работников.

3.9. 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 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.
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 ТКРФ).
Работа в выходной или нерабочий праздничный день (см. комментарии к ст. 113) должна быть компенсирована. По выбору работника это может быть либо повышенная оплата в размере, предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором (а если данный вопрос в них не решен - в размере, указанном в статье), либо предоставление дополнительного дня отдыха (ст. 153 ТК РФ).
Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях определенных частью 3 ст.113 ТК РФ.
3.10. 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 неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю 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 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 (ст. 93 ТК РФ).
3.11. Стороны пришли к соглашению о недопустимости проведения в вечернее время педагогических советов. Продолжительность педагогических советов не более 2-х часов.
3.12. Составление графика занятий с воспитанниками осуществлять с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.
3.13. Устанавливать педагогическую нагрузку не менее ставки и сохранять её на протяжении учебного года, за исключением случаев сокращения групп, или численности воспитанников.
3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников организации не позднее, чем за две недели до начало 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. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого установлена Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:
- воспитателям – 42 календарных дня;
- музыкальному руководителю – 42 календарных дня;
- заведующему и заместителю заведующего по воспитательной и методической работе – 42 календарных дня;
3.17. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
3.18. Всем работникам Учреждения предоставляются дополнительный отпуск – 8 календарных дней в соответствии со статьей 14 Закона РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (с изменениями и дополнениями).
3.19. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам Учреждения по их заявлению не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическими работниками организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».
3.20. 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).
3.21. 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, индивидуального предпринимателя, 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).
3.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением 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.
3.23. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.
3.24. 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, 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).

3.25. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №103, графиках сменности, графиках отпусков, приказах, графиков работы.

3.26. Уполномоченный 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.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.3. Работодатель обязуется:

4.1.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников не реже чем один раз в три года.

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

4.1.3.3. В случае направления работника для профессиональной подготовки, переподготовки и дополнительному профессиональному образованию направления на прохождение независимой оценки качества сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.1.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются 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.

4.1.3.5. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173 - 176 ТК РФ, 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).
4.1.3.6. 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.

5. 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 безналично путем перечисления на лицевой счет работника 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 выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплаты в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.
5.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения представителя работников организации (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 №103, Положением об оплате труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.
5.1.7. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с Приложением № 7 к данному Коллективному договору. 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 06.00 ч) производиться в повышенном размере в соответствии со статьёй 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 (ст. 153 ТК РФ). Работникам получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или

час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 организации.

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. 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 5до 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 не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца (Постановление ААГО от 27.09.2018г.1082-па, положение об оплате труда работников МБДОУ №103)

5.2.2. Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) устанавливается дополнительный повышающий коэффициент к минимальному окладу в размере 0,1.

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

5.2.4. 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.

5.2.5. 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 в соответствии с Положением об оплате труда МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №103 (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, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).
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 предоставлебнии 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 (ст. 183 ТК РФ).

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:
6.1. Уведомлять представителя работников 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 л.; 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, 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.
6.2.4. Предоставление работнику, получившему уведомление об увольнении, свободного от работы оплачиваемого времени для поиска работы в количестве 1 часа в неделю.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. 1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
7.1.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в соответствии с Положение об оплате труда МБДОУ детского сада общеразвивающего вида №103 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.
7.1.3. **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.
7.3. Работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции COVID-19, предоставлять два дополнительных оплачиваемых дня отдыха.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. 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.
8.1.1. Работодатель обязуется:
8.1.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.
8.1.1.2. Создать систему управления охраной труда и обеспечить её функционирование.
8.1.1.3. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников организации.
8.1.1.4. 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 АМО от 29.12.2007 № 4693).
8.1.1.5. Один раз в полгода информировать работников Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
8.1.1.6. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

8.1.1.7. Обеспечить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, в том числе руководителей организаций в установленном законодательством порядке.
8.1.1.8. Обеспечивать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, теоретическое и практическое обучение, проверку знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
8.1.1.9. Обеспечить разработку, утверждение, своевременное обновление и согласование с представителем работников организации инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.
8.1.1.10. Обеспечить наличие, хранение и своевременное ведение документации по охране труда на рабочих местах в соответствии с законодательством.
8.1.1.11. Обеспечить по окончании сроков действия специальной оценки условий труда проведение следующей специальной оценки условий труда с привлечением аккредитованных организаций в соответствии с требованием законодательства.
8.1.1.12. 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 организации в соответствии с приложением № 7 к настоящему коллективному договору.
8.1.1.13. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами (Приложения № 5, 6).
8.1.1.14. 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.
8.1.1.15. Обеспечить своевременность обучения работников образовательной организации санитарно-гигиеническим нормам и правилам за счёт средств работодателя.
8.1.1.16. Обеспечивать соблюдение санитарных норм и правил по тепловому режиму, освещённости и другим условиям в помещениях.
8.1.1.17. 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 субъекта РФ и (или) 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.
8.1.1.18. Обеспечить условия электробезопасности и теплоэнергобезопасности в образовательной организации в соответствии с требованиями нормативно-правовых актов.
8.1.1.19. Создать на паритетной основе совместно с представителем работников организации комиссию по охране труда для осуществления многоступенчатого контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
Предоставлять необходимое время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда 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.
8.1.1.20. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному (доверенному лицу) по охране труда 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.
8.1.1.21. 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.

8.1.1.22. Обеспечить обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.1.23. 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 организации.

8.1.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.1.3. Уполномоченный представитель работников коллективного договора обязуется:

8.1.3.1. Избрать из членов коллектива уполномоченного по охране труда и организовать его работу в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда образовательной организации.

8.1.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в образовательной организации.

8.1.3.3. Обеспечивать участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в обучении по охране труда, в том числе семинарах по охране труда, проводимых вышестоящими организациями.

8.1.3.4. 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 членов работников, связанных с нарушением законодательства об охране труда, представлять интересы работников в органах государственной власти, в суде.

8.1.3.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками образования во время трудового процесса.

8.1.3.6. Оказывать методическую помощь руководителю образовательной организации по вопросам охраны труда.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны договорились:

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

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

9.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

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

9.1.6. 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.

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

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

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